СХВАЛЕНО
зборами трудового
колективу 07 червня 2022 року
протокол № 2

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією та первинною організацією Профспілки працівників освіти і науки України КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «СМІЛЯНСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА МИСТЕЦЬКА ШКОЛА-ІНТЕРНАТ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»

на 2022-2026 роки

1. Загальні положення

1.1. Сторони колективного договору та їх повноваження

1.1.1 Договір укладено між директором КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «СМІЛЯНСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА МИСТЕЦЬКА ШКОЛА-ІНТРЕНАТ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ» в особі Наталії Косенко (далі сторона власника) і первинною організацією Профспілки працівників освіти і науки України в особі профспілкового комітету(далі профспілкова сторона).

1.1.2 Директор підтверджує, що він має повноваження сторони власника, визначені чинним законодавством, наказами і нормативними документами Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, Статутом школи, Угодами всіх рівнів, на ведення колективних переговорів, укладання колективного договору і виконання зобов'язань сторони власника, визначених цим договором.

1.1.3 Профспілкова сторона також має повноваження, визначені чинним законодавством, Статутом профспілки, Угодами всіх рівнів, на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору і виконання зобов'язань профспілкової сторони, визначених цим договором.

1.1.4 Сторони визнають взаємні повноваження, зобов'язання відповідних сторін Угод всіх рівнів і зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності та аргументованості при проведенні переговорів(консультацій) щодо укладення договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення всіх питань, які є предметом цього договору **та беруть на себе відповідальність щодо надання інформації, необхідні для ведення колективних переговорів**.

1.1.5 Сторони оперативно вживатимуть заходів до усунення передумов виникнення колективних та індивідуальних трудових спорів(конфліктів) в ході реалізації зобов'язань і положень договору, віддаватимуть перевагу розв'язанню спірних питань шляхом проведення консультацій, переговорів і примирних процедур відповідно з чинним законодавством.

1.1.6 **Якщо колективний договір укладено більше як на один рік, то наприкінці кожного року дії договору обов'язково переглядаються показники на наступний рік та уточнюються додатки.**

1.2. Мета укладення колективного договору

Цей договір укладено з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних та професійних відносин, узгодження інтересів працівників школи і сторони власника з питань, що є предметом цього договору.

Положення і норми договору розроблено на основі Конституції України, Закону України „Про колективні договори і угоди", інших актів законодавства, Угод всіх рівнів. Договір містить узгоджені зобов'язання сторін, які його уклали, щодо створення умов підвищення ефективності роботи школи по виконанню законодавства про освіту, реалізації на цій основі професійних, трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників школи.

Колективний договір не може містити умов, які погіршують становище працівників порівняно з нормами, встановленими чинним законодавством і угодами вищого рівня.

1.3.Сфера дії договору

1.3.1 Сторони визнають цей договір нормативним актом, його норми і положення діють безпосередньо і є обов'язковими для виконання стороною власника, працівниками школи і профспілковим комітетом.

1.3.2 Положення договору поширюються на всіх працівників школи. Окремі положення договору, що визначаються за взаємною згодою сторін, поширюються на пенсіонерів, інвалідів праці, колишніх працівників школи, вивільнених з ініціативи

сторони власника, до моменту їх працевлаштування та учнів, стосовно охорони їх прав.

1.3.3 Жодна з сторін протягом дії договору не може в односторонньому порядку призупиняти виконання прийнятих зобов'язань за договором.

1.3.4 Невід'ємною частиною договору є додатки до нього(№ № 1-13).

1.4. Термін дії колективного договору та набуття ним чинності

1.4.1 Договір укладено на 2022-2026 роки, він набуває чинності з дня його підписання сторонами і діє до укладення нового договору.

1.4.2 Сторони розпочинають переговори з укладення нового договору не пізніше ніж за два місяці до закінчення строку дії, на який укладався чинний договір.

1.5. Порядок внесення змін та доповнень до договору

Зміни і доповнення до договору вносяться тільки за взаємною згодою сторін і без перегворів, у обов'язковому порядку, в зв'язку зі змінами чинного законодавства, угод вищого рівня з питань, що є предметом цього договору.

Сторона, яка ініціює внесення змін і доповнень до договору, письмово повідомляє іншу сторону про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає свої пропозиції, що спільно розглядаються у 7-денний термін з дня їх отримання іншою стороною.

Сторони домовились: для поліпшення змістовності колективного договору за власною ініціативою подавати його проект та проект змін і доповнень на експертизу до вищого за рівнем виборного органу Профспілки.

1.6 *Порядок і строки доведення змісту колективного договору до працівників школи*

Директор школи зобов'язується у 7-денний термін після підписання договору забезпечити його тиражування у кількості 4-ти примірників, ознайомити під розпис з ним всіх працівників, а також нових працівників під час укладення з ними трудового договору.

1.7.Повідомна реєстрація колективного договору

Директор школи подає договір на повідомну реєстрацію протягом 7-ми днів з дня його підписання управлінню праці та соціального захисту населення виконавчого комітету Смілянської міської ради.

(орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування)

2. Забезпечення стабільності роботи і розвитку школи

2.1. Сторони договору домовились:

2.1.2 Протягом дії договору спрямовувати свою роботу на забезпечення умов необхідних для виконання Законів України «Про освіту» та «Про загальну середню освіту».

2.1.3 Не приймати в односторонньому порядку рішень з основних питань роботи школи, трудових, економічних, соціальних та культурних прав та інтересів працівників школи.

2.1.4 Залучати опікунську раду та місцеві підприємницькі структури до зміцнення і впорядкування навчально-матеріальної бази школи.

2.1.5 **Не допускати примушування працівників навчального закладу до збирання грошово-матеріальних цінностей з батьків та інших дій, які мають ознаки корупції та приниження репутації навчального закладу.**

2.1.6. **Не допускати утворення залишків освітньої субвенції; використовувати їх за цільовим призначенням для виплати надбавок «за престижність педагогічної праці» в максимальних розмірах, встановлення надбавок за складність, напруженість, за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, преміювання, надання допомоги для вирішення соціально-побутових**

проблем педагогічним працівникам закладів загальної середньої освіти та інших закладів освіти в повному обсязі.

2.1.7. **Забезпечувати освітньою субвенцією заклади загальної середньої освіти з чисельністю учнів до 25 осіб з метою забезпечення трудових прав педагогічних працівників, недопущення їх вивільнення та дотримання конституційного права дітей на отримання повної загальної середньої освіти незалежно від їх місця проживання.**

2.1.8. Не допускати закриття посеред навчального року закладівзагальної середньої освіти.

2.2. Сторона власника зобов'язується:

2.2.1 Своєчасно і в повному обсязі забезпечити навчальні кабінети та всіх працівників матеріально-технічними засобами необхідними для реалізації навчально - виховних завдань та якісного виконання професійних обов'язків кожним працівником, підвищення якості освіти і результативність діяльності школи.

2.2.2 Виконати плани курсової перепідготовки, семінарських занять, інших форм підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у відповідності з графіком атестації вчителів і вихователів з обов'язковою оплатою відряджень та збереженням середньої заробітної плати в період навчання з відривом від роботи.

2.2.3 Забезпечити шкільну бібліотеку сучасними науково-педагогічними і методичними виданнями, а учнів в повному обсязі підручниками.

2.2.4 Створити умови для розвитку методичної творчості працівників, видання рукописних збірок творчих доробок вчителів, запровадження сучасних апробованих інноваційних педагогічних технологій в роботу педколективу.

2.2.5 Відкривати класи, гуртки і виховні групи у повній відповідності з нормативами, які визначені законодавством про освіту, і на цій основі забезпечити належне педагогічне навантаження вчителів і вихователів.

2.2.6 Розробити за участю профспілкової сторони стратегію розв'язання організаційно-педагогічних питань, над якими працює школа, підвищення ефективності навчально-виховного процесу, створення соціально-економічних умов навчання учнів і роботи працівників.

2.2.7 Своєчасно інформувати профспілкову сторону про результати розгляду її пропозицій, запитів і звернень щодо поліпшення роботи школи.

2.2.8. На вимогу Профспілки надаватиме оперативну інформацію щодо виплати заробітної плати, доплат, надбавок, добових, компенсацій і грошових винагород.

2.2.9. У межах повноважень здійснюватиме заходи, спрямовані на заповнення довготривалих вакантних посад педагогічних працівників.

2.2.10. Не допускати утворення залишків освітньої субвенції; використовувати їх за цільовим призначенням для виплати надбавок «за престижність педагогічної праці» в максимальних розмірах, встановлення надбавок за складність, напруженість, за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, преміювання, надання допомоги для вирішення соціально-побутових проблем педагогічним працівникам закладів загальної середньої освіти та інших закладів освіти в повному обсязі без обмеження граничними розмірами за кожною з них.

2.3. Профспілкова сторона зобов'язується:

2.3.1 Сприяти зміцненню трудової дисципліни в колективі школи, збереженню, впорядкуванню та ефективному використанню навчально-матеріальної бази для створення належних умов отримання якісної освіти для здобувачів освіти.

2.3.2 Організувати збір та узагальнення пропозицій і звернень працівників з питань поліпшення діяльності школи, доводити їх до сторони власника, інформувати трудовий колектив про вжиті заходи.

2.3.3 Вирішувати питання трудових і соціально-економічних відносин у трудовому колективі школи у повній відповідності з законодавчими актами в галузі освіти та

Угодами всіх рівнів разом з стороною власника шляхом взаємних консультацій та спільних засідань по розгляду проблем в роботі навчального закладу.

2.3.4. Забезпечувати у повному обсязі видатки на оплату праці працівників закладів освіти для її першочергової виплати при затвердженні місцевих бюджетів відповідно до статті 77 Бюджетного кодексу України.

2.3.5. Утримуватися від організації страйків з включених до Договору питань за умови їх вирішення у встановленому законодавством та Договором порядку.

2.3.6. Направляти пропозиції щодо покращення соціально-правового захисту учасників навчально-виховного процесу в Смілянську міську організацію Профспілки працівників освіти і науки.

3. Гарантії працівникам щодо забезпечення продуктивної зайнятості, соціального захисту від безробіття

3.1. Сторони договору зобов'язуються:

3.1.1 На спільних засіданнях адміністрації школи, профспілкового комітету і ради школи визначати мережу класів, гуртків і виховних груп у відповідності з нормами, встановленими чинним законодавством і штатними нормативами, згідно заяв батьків і бажань учнів.

3.1.2 Розглядати питання про вивільнення педагогічних працівників тільки на підставі обґрунтованого організаційно-розпорядчого документа органу управління освітою. **Не допускати в закладі масових вивільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 % чисельності працівників упродовж календарного року).**

3.1.3. Входити з клопотаннями до органу управління освітою про створення нових (додаткових) робочих місць, розробку умов надання платних освітніх послуг населенню та забезпечення трудовлаштування вивільнюваних педпрацівників школи у інших навчальних закладах (району, міста).

3.1.4 Надавати можливість представникам іншої сторони брати участь у засіданні своїх керівних органів при розгляді питань, які стосуються соціально-економічних, трудових правовідносин, захисту прав та інтересів працівників школи, надавати одна одній відповідну повну і своєчасну оперативну інформацію.

3.1.5 При звільненні працівників вивільнені години розподіляти в першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе педагогічне навантаження. Залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників установ і організацій лише за умови забезпечення штатних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку відповідно до вимог Галузевої угоди.

3.1.6 Передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, в тому числі уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, лише спеціалістам за наявності письмової згоди учителя початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно з п. 74 Інструкції.

3.1.7 Не допускати неповної зайнятості працівників передпенсійного віку, при якій вони матимуть заробітну плату меншу від мінімальної.

3.1.8 **Закріпити за молодими спеціалістами наставників.**

3.1.9 Організувати у трудовому колективі школи навчання працівників з питань чинного законодавства про зайнятість. Не допускати звільнення працівників з ініціативи роботодавця без попереднього погодження з профспілковим комітетом, яке згідно чинного законодавства надається за безпосереднім поданням роботодавця. Здійснювати звільнення педагогічних працівників у зв'язку зі скорочення обсягу роботи тільки після закінчення навчального року відповідно вимог Галузевої угоди.

3.1.10 Забезпечити працівникам, що вивільнені на підставах п. 1 статті 40 КЗпП України, протягом 2 років переважне право на укладання трудового договору (поворотне

прийняття на роботу – стаття 42 КЗпП України) у разі виникнення потреби прийняття на роботу в школу працівників аналогічної професії, кваліфікації.

3.1.11 Зберегти за працівниками, які вивільняються на підставі пункту 1 статті 40 КЗПП чергу на одержання житла, а також інші пільги і гарантії передбачені чинним законодавством.

3.1.12 **Вживати заходів для відновлення трудових прав педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, зокрема й керівників, які отримали пенсію за віком, з якими на цій підставі припинено безстрокові трудові договори та укладено їх терміном на один рік чи більше.**

3.1.13 Входити до органів виконавчої влади і місцевого самоврядування з пропозиціями про призупинення вивільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП, якщо їх неможливо працевлаштувати згідно чинного законодавства.

3.1.14 **Вживати практичних заходів до безпосереднього позасудового врегулювання трудових відносин працівників, чиї права і законні інтереси було порушено.**

3.1.15 Рішення про зміни в організації виробництва і праці,реорганізацію і перепрофілювання закладів, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з відповідними профспілковими органами, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, які вивільняються. Тримісячний період використовувати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

3.1.16. Створювати педагогічним працівникам та обслуговуючому персоналу такі умови праці, які б максимально сприяли зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії.

3.1.17. Спрямовувати роботу керівників навчальних закладів на:

- запровадження змін та перегляд норм праці, чисельності і наповнюваності груп, гуртків і класів лише за погодженням з відповідними профспілковими комітетами та згідно з чинним законодавством ;
- повідомлення працівникам про введення нових і зміну чинних норм праці не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження;
- дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників освіти, а також гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм;
- проведення розподілу навчального навантаження (тарифікацію педагогічних працівників) з дотриманням встановленого порядку , а розподіл груп, гуртків і класів з урахуванням їх граничної наповнюваності здійснюватимуть за погодженням з відповідними профспілковими комітетами (*додаток № 1*);
- припинення необґрунтованого скорочення штатів і чисельності працівників протягом навчального року, а також перерозподіл навчального і педагогічного навантаження, окрім випадків, передбачених тарифікацією на початку навчального року та на підставі письмових клопотань працівників про встановлення неповного робочого дня або неповного робочого тижня (стаття 56 КЗпП України).

3.2. Сторона власника зобов'язується:

3.2.1 За бажанням вивільнюваних працівників у встановленому законодавством порядку переміщати їх на вільні робочі місця та вакантні посади у навчальному закладі або в інших закладах міста, району. При виникненні умов для вивільнення працівників припинити приймання на роботу нових працівників.

3.2.2 У разі виникнення об'єктивних причин економічного, технологічного, структурного чи іншого характеру, через які неминучі часткове вивільнення або масові звільнення працівників (понад 3 відсотки від загальної чисельності працюючих) з ініціативи органу управління освітою або власника, проводити їх лише за умови попереднього, не пізніше як за 3 місяці до намічуваних звільнень,

письмового узгодження з відповідним профорганом щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профкомами про заходи до запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень (ст. 22 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").

3.2.3 Вносити до Статуту школи умови формування класів, гуртків, виховних груп, надання додаткових освітніх послуг, якими визначається кількість робочих місць у школі відповідно до чинного законодавства, нормативних актів і наказів МОН України. Інформувати профспілкову сторону у разі виникнення змін до Статуту з цих питань.

3.2.4 Своєчасно оформляти наказами по школі факти всіх простоїв (припинення занять з учнями), що виникають не з вини працівників школи. **Оплату праці працівників за період простоїв проводити у повному обсязі відповідно до вимог ст. 113 КЗпП України.**

3.2.5 Затверджувати кошторис навчального закладу після погодження з профкомом, доводити до відома трудового колективу кошторис доходів і видатків та штатний розпис школи.

3.2.6 Не допускати безпідставного зменшення кількості годин у робочих навчальних планах порівняно з інваріантною і варіативною частиною типових навчальних планів.

3.2.7 Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в навчальному закладі незайнятого населення, зареєстрованого у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу досвідченим працівникам та випускникам вищих навчальних закладів.

3.2.8 Застосовувати при оптимізації закладів та установ освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших закладах освіти.

3.2.9 Не допускати звільнення працівників закладів та установосвіти при зміні власника, зокрема при створенні територіальних громад.

3.2.10 **Не допускати припинення шляхом реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації закладів освіти та узв'язку з цим звільнення педагогічних працівників чи скорочення штатів посеред навчального року.**

3.2.11 Надавати працівникам можливість за їх письмовою згодою працювати на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня.

3.2.12 Через колдоговірні зобов'язання вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників дошкільних навчальних закладів, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

3.2.13 У випадках прихованого безробіття (вимушені відпустки, скорочена тривалість робочого дня або неповний робочий тиждень) зберігати за працівниками навчальних закладів і установ освіти права, гарантії, компенсації і пільги, передбачені чинним законодавством.

3.3. Профспілкова сторона зобов'язується:

3.3.1 Здійснювати контроль за виконанням роботодавцями законодавства про зайнятість і порядок вивільнення працівників школи, а також щодо виплати вихідної допомоги, надання гарантій, пільг і компенсацій звільненим з роботи за скороченням чисельності чи штату працівників.

3.3.2 Проводити консультації і переговори з директором школи і УОіН про можливості припинення вивільнення працівників школи за п. 1 ст. 40 КЗпП.

3.2.3 Не допускати звільнення працівників з роботи, які мають переважне право на залишення на роботі або які не можуть бути звільнені згідно чинного законодавства (статті 42; 184 КЗпП та інші законодавчі акти).

3.2.4 Контролювати своєчасність затвердження УОіН робочого навчального плану школи, на підставі якого визначається кількість робочих місць вчителів.

3.2.5 Не давати згоди на звільнення працівників школи у разі порушення роботодавцями вимог законодавства про працю, зайнятість, оплату та охорону праці, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів.

4. Регулювання виробничих, трудових відносин. Режим праці та відпочинку

4.1 <u>Сторони договору домовилися:</u>

4.1.1 Що роботодавці укладатимуть з працівниками школи безстрокові трудові договори. Строкові трудові договори укладатимуться лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк (стаття 23 КЗпП). Не допускати переукладання безстрокового договору на строковий з ініціативи власника з підстав досягнення працівником пенсійного віку відповідно вимог Галузевої угоди.

4.1.2 Своєчасно вносити зміни і доповнення до Правил внутрішнього трудового розпорядку школи, розробляти, затверджувати і погоджувати посадові та робочі інструкції працівників школи, складати перелік робіт, де за умовами праці не може бути обідньої перерви (*додаток №12 до Колективного договору*).

4.1.3 Погоджувати, відповідно до чинного законодавства та галузевих нормативних актів з обов'язковим розглядом на засіданнях профспілкового комітету, розклад уроків, графіки роботи, графіки відпусток працівників школи, графіки атестації педагогічних працівників, посадові та робочі інструкції працівників, інші документи, зазначені у *додатку № 3.*

4.1.4 Надавати триденну оплачувану відпустку (за наявності коштів) працівникові школи у випадках: особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, похоронів близьких рідних, надання донорської допомоги (1 день відпочинку).

4.1.5 Переносити за проханням працівника щорічну основну відпустку на інший період у випадку поїздки на санаторно-курортне лікування (п.5.2.4 Обласної угоди).

4.1.6 **Не допускається примусове відправлення працівників навчальних закладів у короткочасні або тривалі відпустки без збереження заробітної плати у зв'язку з виникненням обставин, що не залежать від працівника (зменшення кількості дітей або припинення фінансування, зміни в освітньому процесі, програмі навчання, введення карантину тощо).**

Періоди, впродовж яких у закладах освіти не здійснюється освітній процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних, науково-педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної, науково робіт відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема в умовах реального часу через Інтернет.

4.1.7 Залучати учителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, а також асистентів учителів до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи у канікулярний період в межах кількості годин навчального навантаження,установленого при тарифікації до початку канікул.

4.1.8 Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в заклади освіти, зокрема оздоровчі табори з денним перебуванням дітей, що діють в канікулярний період у тій же місцевості на базі закладів загальної середньої освіти та інших закладів освіти, не може перевищувати кількості годин,

встановлених при тарифікації до початку такої роботи чи при укладенні трудового договору.

4.1.9. Залучення педагогічних працівників у канікулярний період,який не збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в закладах освіти, зокрема оздоровчих таборах, розташованих в іншій місцевості, здійснюється лише за згодою працівників.

4.1.10. Відповідно до статей 4, 10, 11, 26 Закону України "Про відпустки" передбачено:

- порядок встановлення вихідних днів окремим категоріям працівників відповідно до чинного законодавства;
- інші види додаткових відпусток, окрім зазначених у Законі України "Про відпустки", що надаються працівникам навчальних закладів і установ освіти;
- черговість надання відпусток працівникам за погодженням з профспілковим комітетом;
- додатковий перелік категорій працівників, яким щорічні основні і додаткові відпустки надаються у зручний для них час;
- надання та перенесення чергових основних, додаткових і соціальних щорічних відпусток педагогічним працівникам у випадках придбання ними (виділення їм) путівок на санаторно-курортне лікування;
- порядок перенесення щорічних відпусток за ініціативою власника або уповноваженого ним органу (керівництва навчального закладу) за письмовою згодою працівника та за погодженням з профкомом.

4.1.11. Робота у вихідні дні відповідно до статті 72 КЗпП України може компенсуватись, за згодою працівника, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі. Робота (чергування) у святкові дні (1 січня, 8 березня, 1, 2 і 9 травня, 28 червня і 24 серпня, 14 жовтня) і неробочі дні (7 січня – Різдво Христове, Великдень, Трійця) відповідно до статті 107 КЗпП України оплачується у подвійному розмірі.

4.1.12. Брати до уваги, що, коли святковий або неробочий день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день відповідно до статті 67 КЗпП України переноситься на наступний день після святкового або неробочого.

4.1.13. Визначити перелік робіт, на яких допускається поділ робочого дня на частини відповідно до ст.60 КЗпП (*додаток №13*).

4.2. Сторона власника зобов'язується:

4.2.1. Укладати трудові договори з працівниками школи в порядку, передбаченому законодавством України; під особистий підпис ознайомлювати працівників з наказом про їх прийняття на роботу, переведення, зміну умов праці; застосовувати контрактну форму при прийнятті на роботу тільки у випадках, визначених законами України та за домовленістю з працівником; на вимогу профспілкової сторони надавати інформацію про умови контрактів. Не включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством та цим колективним договором.

4.2.2. Надавати працівникам школи роботу відповідно до їх професії, займаної посади та кваліфікації. Не вимагати від працівників школи роботи, не обумовленої трудовим договором, посадовою інструкцією, обов'язками, визначеними законодавством України про освіту.

4.2.3. Організувати облік робочого часу працівників школи, за взаємною згодою з працівником встановлювати для нього неповний робочий час, гнучкий графік роботи на умовах і в порядку, які визначені законодавством.

Встановлювати для вагітних жінок, жінок, які мають дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, працівників, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, на їх прохання скорочену тривалість робочого часу (ст. 56 КЗпП).

4.24. Розподіл педагогічного навантаження між педагогічними працівниками школи проводити за погодженням з профспілковим комітетом до закінчення навчального року у відповідності з умовами цього договору та згідно чинного законодавства і повідомляти його працівникам під особистий підпис.
При наявності годин педагогічне навантаження обсягом менше тарифної ставки встановлювати тільки за письмовою згодою педагогічного працівника.

4.25. При складанні розкладів навчальних занять уникати нераціональних витрат часу педагогічних та науково-педагогічних працівників, які здійснюють викладацьку роботу, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон»).

4.26. Здійснювати звільнення педагогічних та науково-педагогічних працівників у зв'язку з скороченням обсягу роботи тільки після закінчення навчального року.

4.27. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробовування. Не допускати переукладення безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку з ініціативи власника (крім наукових та науково-педагогічних працівників). Не допускати укладення строкових договорів з науковими та науково-педагогічними працівниками, які досягли пенсійного віку.

4.28. Своєчасно надавати працівникам школи щорічні основні та додаткові соціальні відпустки повної тривалості згідно зі статтями 2,6,8,19,20 Закону України «Про відпустки» та іншими нормативно-правовими актами.
Без вимушки надавати навчальні відпустки працівникам, які здобувають освіту без відриву від роботи або навчаються в закладах післядипломної освіти.
При складанні графіків відпусток враховувати сімейні обставини, особисті інтереси та можливості відпочинку кожного працівника.
Письмово повідомляти працівника про дату початку його відпустки не пізніше, як за 2 тижні до встановленого графіком періоду.
Надавати подружжям, які працюють у системі освіти, право на щорічну відпустку в один і той самий період.

4.29. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективними договорами та на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем *(додаток № 4)*.

4.30. **Встановлювати та надавати працівникам інші види оплачуваних відпусток (у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім'ї, батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих у іншій місцевості, батькам, чиї діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам тощо), зокрема головам профспілкових органів, які працюють на громадських засадах, на умовах колективних договорів.**

4.31. Розширювати переліки категорій працівників, яким за бажанням може надаватися щорічна відпустка повної тривалості до закінчення 6-місячного терміну безперервної роботи в цій установі, організації на умовах колективного або трудового договорів. Оплату відпусток здійснювати в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.

4.32. **Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних та науково-педагогічних працівників, учні та студенти яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських і студентських олімпіад, конкурсів, турнірів.**

4.33. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці,зокрема педагогічних та науково-педагогічних працівників щодо обсягу навчального (педагогічного) навантаження на наступний навчальний рік,не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження.

4.2.4. Всі заохочення працівників школи застосовувати разом або за погодженням з профспілковим комітетом школи (ст.144 КЗпП).

4.2.5. Погоджувати з профкомами:

- запровадження змін, перегляд умов праці;
- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де їх особливості не дозволяють встановити перерву;
- внесення змін та доповнень до статутів закладів освіти з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників та здобувачів освіти.

4.2.6. Залучення працівників до чергування у надурочний час, неробочі, вихідні дні проводити у виключних випадках лише з дозволу профспілкового комітету і за письмовим наказом директора школи. До чергування залучати працівників лише за списком, який складається щорічно у січні і після погодження з профкомом затверджується директором школи. До чергування не залучаються працівники з підстав зазначених у *додатку № 5.*Згідно з статтями 64 і 71 КЗпП чергування у надурочний час, вихідні і святкові дні компенсується оплатою в подвійному розмірі, як допрацюванням в наступні дні та оплатою в одинарному розмірі або відповідно до статей 72 і 107 КЗпП (за згодою працівника) шляхом надання відгулів за роботу в неробочі, вихідні і святкові дні та оплатою в одинарному розмірі.

4.2.7. Кожному працівникові під особистий підпис повідомляти Правила внутрішнього розпорядку, посадові інструкції, графіки роботи, розподіл педнавантаження.

4.2.8. Зняття і накладання дисциплінарних стягнень на працівників школи за порушення трудової дисципліни, невиконання правил внутрішнього трудового розпорядку та посадових обов'язків проводити тільки у повній відповідності зі статтями 147, 148, 149, 151,152 КЗпП.

4.2.9. Забезпечити соціальну відповідальність перед працівниками шляхом безумовного виконання чинних соціально-трудових стандартів, законів України та даного колективного договору.

4.2.10. Продовжувати до закінчення строку чинності строкового договору, укладеного на підставі Прикінцевих положень та статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту», трудовий договірна новий термін, але не менше ніж на три роки.

4.2.11. Продовжувати строковий трудовий договір на термін щорічної основної відпустки повної тривалості, наданої за заявою педагогічного працівника, відповідно до частини другої статті 3 Закону України «Про відпустки» з виплатою допомоги на оздоровлення та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання посадових обов'язків відповідно до статті 57 Закону України «Про освіту».

4.2.12. Створювати умови для використання педагогічними працівниками вільних від навчальних занять та виконання іншої педагогічної роботи за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять, тощо за межами навчального закладу.

4.2.13. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів та установ освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва.

4.3.*Профспілкова сторона зобов'язується*:

4.3.1. Сприяти дотриманню працівниками школи трудової та професійної дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку, своєчасному і точному виконанню розпоряджень роботодавця, трудових та функціональних обов'язків.

4.3.2. Здійснювати контроль за виконанням зобов'язань, зазначених у цьому розділі договору, своєчасністю і правильністю внесення записів до трудових книжок і

особових карток форми П-2, виданням наказів про прийняття, звільнення, переведення працівників на іншу роботу, зміну режимів праці і відпочинку та ознайомлення з ними працівників.

Надавати працівникам школи безкоштовну юридичну допомогу та консультації з чинного законодавства. У разі порушення їх прав представляти та відстоювати шляхом переговорів права працівників, членів профспілки школи у відносинах з стороною роботодавців, а також у відповідних органах по вирішенню індивідуальних трудових спорів (глава XV КЗпП).

Своєчасно розглядати обґрунтоване письмове подання сторони власника про розірвання з працівником трудового договору за ініціативою роботодавця на підставах передбачених чинним законодавством. Повідомляти сторону власника про прийняте рішення у письмовій формі у триденний строк після його прийняття.

Вони до відома, що законодавством про працю України передбачено оплачуване чергування працівників у позаурочний час та надавати згоду на таке чергування тільки на умовах зазначених у пункті 5.2.8. цього договору.

Проводити перевірку та визначати, чи не використовується у навчальному закладі примусова і неоплачувана праця не обумовлена трудовим договором і обов'язками працівника.

Забезпечувати співпрацю з органами управління освітою з метою попередження порушень норм законодавства, недопущення необґрунтованого закриття закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти та звільнення їх працівників.

Ініціювати розгляд відповідними органами державної виконавчої влади, місцевого самоврядування, випадків відмови роботодавцями усунути виявленні порушення трудового законодавства для вжиття необхідних заходів реагування або звернення до судових органів.

5. Нормування і оплата праці, захист заробітної плати

5.1. Сторони договору зобов'язуються:

Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладів освіти і науки за період відпусток, а також поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та цієї угоди і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства.

Проводити моніторинг та регулярно, не рідше одного разу на квартал, обмінюватися інформацією про стан дотримання законодавства і положень угоди у сфері оплати праці та здійснювати заходи за фактами виявлених порушень.

Обсяг навчального і педагогічного навантаження за місцем основної роботи розподіляти рівномірно між однорідними професіями педагогічних працівників (ст. 57 КЗпП, пункт 6.1.4. Обласної угоди) і не обмежувати його граничними розмірами (п. 63 Інструкції).

Дотримуватись порядку розподілу навчального і педагогічного навантаження, який визначений Обласною угодою (*додаток №2 до колдоговору*). При визначенні норм праці обслуговуючого і навчально-допоміжного персоналу користуватись наказом МОН України від 06.12.2010 р. № 1205 «Про затвердження Типових штатних нормативів загальноосвітніх навчальних закладів», а у інтернатних закладах спеціально для них затвердженими нормативами.

За взаємним погодженням визначати кількісний і персональний склад атестаційної комісії.

Щорічно, до виходу вчителів у відпустку, проводити на підставі затвердженого управлінням освіти і науки робочого навчального плану школи розподіл

навчального і педагогічного навантаження працівників, погоджувати його на засіданні профкому школи та повідомляти всім педагогічним працівникам під особистий підпис.

Доплати педагогічним працівникам, визначені Інструкцією за окремі види педагогічного навантаження, погоджувати з профкомом школи щорічно до 25 серпня.

Згідно чинного законодавства жінкам, які перебувають у відпустці по догляду за дітьми до 3-х років (до 6 років згідно ст. 179 КЗпП), щорічно визначати обсяг навчального і педагогічного навантаження в розмірі, який вони мали до виходу у відпустку по догляду за дітьми. Вносити прізвища жінок, які перебувають у згаданих відпустках, до тарифікаційних відомостей на початок кожного навчального року з визначенням відповідного навантаження і заробітної плати.

При заміні відсутнього педагогічного працівника оплату проводити відповідно з Інструкцією, а при заміні працівника з числа обслуговуючого і навчально-допоміжного персоналу оплату проводити згідно пункту Галузевої угоди в повному обсязі за умови якісного і своєчасного виконання роботи.

У відповідності зі ст. 113 КЗпП зберігати середній заробіток за працівниками в періоди, впродовж яких у закладах освіти не здійснюється освітній процес у зв'язку з санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної, наукової та інших видів робіт відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема в умовах реального часу через Інтернет.

За спільною угодою після атестації робочих місць працівників школи визначати величину доплати за несприятливі умови роботи та надання додаткових відпусток згідно з *додатком № 6* до колдоговору та додатком № 3 до Галузевої угоди.

Розробити і погодити та застосовувати разом з профкомом на практиці:

- положення про щорічну винагороду педагогічних працівників, директорів шкіл за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків згідно ст. 57 Закону України «Про освіту» та у відповідності з постановою КМУ від 5 червня 2000р. №898, від 31.01.2001 № 78, від 19.08.2002 № 122 і статтею 144 КЗпП України (*додаток № 8);*
- положення про порядок морального і матеріального заохочення та розміри преміювання працівників школи за особливі трудові успіхи, впорядкування, збереження і примноження навчально-матеріальної бази згідно зі статтями 97 і 98, 144 КЗпП та умов Галузевої угоди (*додаток № 9*).

Встановлювати голові профорганізації, який здійснює свої повноваження на громадських засадах, щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників (умови Галузевої угоди) за рахунок економії фонду оплати праці.

Всі види доплат, надбавок, допомог і винагород, передбачених статтею 57 Закону України «Про освіту», надавати у повному обсязі, як це визначено Постановою КМ України від 05.06.2000 р. № 898.

Здійснювати виплату надбавки за складність та напруженість у роботі (до 50 відсотків посадового окладу) працівникам школи за рахунок економії фонду оплати праці відповідно до п. 2 «а» п.2 Постанови КМУ від 30.08. 2002 № 1298.

Забезпечувати доплати за роботу в інклюзивних класах (групах) у максимальному розмірі 20% відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 №72 «Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1096».

Вживати заходів для встановлення підвищеної оплати праці педагогічних та інших працівників закладів освіти за роботу з ВІЛ інфікованими дітьми.

5.1.18. Здійснювати педагогічному працівникові за виконання обов'язків педагога-наставника щомісячно доплату у фіксованому розмірі 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) на весь період наставництва.

5.1.19. **Домагатися встановлення надбавки за престижність педагогічної праці у фіксованому розмірі 30% посадового окладу (ставки заробітної плати), шляхом внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування».**

5.1.20. Виплачувати доплати та надбавки бібліотекарю КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «СМІЛЯНСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА МИСТЕЦЬКА ШКОЛА-ІНТЕРНАТ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ» відповідно до діючих нормативних актів та затверджених кошторисних видатків на оплату праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 р. № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» в максимальному розмірі.

5.1.21. Домагатися виконання постанови Кабінету Міністрів України від 15.11.2019 р. №1028 «Про виплату допомоги вчителям закладів загальної середньої освіти».

5.1.22. Здійснювати доплату до посадового окладу працівникам, які здійснюють прибирання загальних туалетів, санвузлів з використанням дезинфікуючих засобів згідно з *додатком № 7* та Галузевою угодою.

5.1.23. Здійснювати доплату до рівня мінімальної зарплати, якщо нарахована зарплата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою, ніж законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати.

У разі роботи на умовах неповного робочого часу, а також за невиконання працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальну заробітну плату виплачують пропорційно виконаній нормі праці.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховувати доплати за роботу у несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, разовий характер робіт, премій до святкових і ювілейних дат, виплати нараховані за невідпрацьований час (відпускні, лікарняні, декретні, компенсація за невикористану відпустку, відрядження, курси), виплати, що не залежить від виконаної працівником місячної норми праці (матеріальна допомога на оздоровлення), інші виплати (відповідно до положення статті 3 Закону України «Про оплату праці» від 24. 03. 1995 № 108/95 – ВР (згідно із Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06. 12. 2016 № 1774 - VIII).

5.1.24. Розміри заробітної плати та посадових окладів визначати у співвідношенні до прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановлених на 1 січня календарного року (відповідно Закону України №1774 від 06.12.2016).

5.2. Сторона власника зобов'язується:

5.2.1. Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30.10.2010 № 926, що стосується виплати надбавки в розмірі не менше 20% посадового окладу (ставки заробітної плати, в тому числі годинної) з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам.

5.2.2. Виплачувати заробітну плату напередодні у разі, коли день її виплати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем. Видавати працівникам, не пізніше дня останньої виплати заробітної плати, розрахункові листи з відомостями про суми нарахованої, утриманої та належної до виплати заробітної плати. Розмір заробітної плати за першу половину місяця повинен становити до 50 відсотків за

фактично відпрацьований час із розрахунку місячної заробітної плати, відповідно до Закону України від 23.09 2010 № 2559- VI.

4.23. При встановленні вчителям, викладачам навчального навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступності роботи, викладання предметів у класах, групах.

4.24. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати вчителям, викладачам, іншим педагогічним працівникам. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

4.25. Вживати заходів для забезпечення учителів, викладачів викладацькою роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості навантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи.

4.26. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам закладів освіти, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов'язків з завідування відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників.

4.27. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи, надбавок за високі досягнення у праці, складність, напруженість, за виконання особливо важливої роботи на підставі колективних договорів з використанням на цю мету усієї економії фонду заробітної плати.

4.28. Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 10-їгодини вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

4.29. Забезпечити оплату праці відповідно до ст. 106 КЗпП України як за надурочну роботу в подвійному розмірі: працівникам дитячих оздоровчих таборів, які виконують з ініціативи роботодавця роботу за межами робочого часу, встановленого графіками роботи.

4.30. Здійснювати оплату праці в галузі за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі.

4.31. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та угод з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі на підставі положень колективних договорів і угод.

4.32. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або не робочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні.

4.33. Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заявпрацівників.

4.34. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної платичерез порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством.

4.35. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доході впрацівників та здобувачів освіти відповідно до чинного законодавства узв'язку із зростанням цін і тарифів на споживчі товари та послуги. Недопускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.

4.36. Передбачити в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних,педагогічних, науково-педагогічних працівників у розмірі не менше 2%планового фонду заробітної плати.

2.217. Забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівник року», «Вихователь року».

2.218. Забезпечувати оплату праці працівників закладів та установ освіти і науки за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема під час дистанційної роботи.

2.219. Забезпечити встановлення надбавок педагогічни мпрацівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23березня 2011 р. № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі, з оплатою затарифікацією.

2.220. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріантної складової навчального плану, зокрема й у іншому закладі загальної середньої освіти, та пройшли курси підвищення кваліфікації з цих предметів, та які мають години навантаження на посаді вихователя, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета (за фахом).

2.221. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам надбавку за складність у роботі в розмірі до 50% посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови КабінетуМіністрів України від 30.08.2002 № 1298.

2.222. Забезпечувати доплати за роботу в інклюзивних класах (групах) у максимальному розмірі 20% відповідно до постанови Кабінету МіністрівУкраїни від 14.02.2018 № 72 «Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1096».

2.223. Виплачувати при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпП) вихідну допомогу у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше чотиримісячного середнього заробітку.

2.224. Забезпечувати встановлення надбавок, доплат та премій з метою диференціації заробітної плати тим працівникам, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної заробітної плати, з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації, її результатів.

2.225. Забезпечити встановлення надбавок працівникам бібліотек відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009р. № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» вмаксимальному розмірі.

2.226. Забезпечити встановлення доплати вчителям за керівництво філією закладу загальної середньої освіти з чисельністю учнів менше 20 осіб в розмірі 25% ставки заробітної плати, як це передбачено для початкових шкіл.

2.227. Здійснювати педагогічному працівникові за виконання обов'язків педагога-наставника щомісячно доплату у фіксованому розмірі 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) на весь період наставництва.

2.228. Передбачати додаткову оплату за роботу у вечірній час (з 18-ї години до 22 години) працівникам, які за графіками роботи працюють уцей час, у розмірі 20% посадового окладу.

2.229. Виплачувати заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки не пізніше, ніж за 3 робочих дні до початку відпустки.

2.230. Виплачувати заробітну плату в першочерговому порядку перед іншими платежами після сплати обов'язкових платежів. Оплачувати погодинну роботу працівників при виконанні робіт різної кваліфікації і заміні працівників різної кваліфікації за роботою вищої кваліфікації або кваліфікаційної категорії, яку має працівник, який фактично виконує роботу.

2.231. Не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів, за завідування якими встановлюється додаткова оплата, забезпечувати оплату за завідування одним

працівником кількома кабінетами відповідно Галузевої угоди. Рівень доплати за навчальні кабінети встановлювати за погодженням з профкомом школи згідно з Інструкцією. Здійснювати відповідні виплати керівникам школи згідно з умовами визначеними Галузевою угодою.

Повідомляти працівників і профком школи про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці не пізніше як за 3 місяці до їх запровадження (стаття 32 і 103 КЗпП).

Присвоєння тарифних розрядів і кваліфікаційних категорій працівникам школи здійснювати в умовах широкої гласності за участю в цій роботі представників профкому, ради школи, методичних служб, управління освіти.

Здійснювати перегляд і введення нових умов та оплати праці зобов'язковим погодженням з Профспілками.

5.3. Профспілкова сторона зобов'язується:

Здійснювати громадський контроль за додержанням у школі законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та термінів її виплати.

Забезпечувати взаємодію з органами виконавчої влади,органами державного нагляду для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці.

Надавати консультації та правову допомогу працівникам - членам Профспілки щодо захисту їх прав з питань оплати праці та представляти їх інтереси у комісіях з питань трудових спорів та судах.

Забезпечити інформування органів Державного нагляду зад одержанням законодавства про працю стосовно фактів порушень оплати праці, термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань з аколективними договорами, угодами.

Вносити обгрунтовані пропозиції щодо використання коштів фонду оплати праці, підвищення розміру оплати праці, винагород, премій і доплати працівникам школи.

Аналізувати рівень середньої заробітної плати по категоріях працівників школи.

Проводити перевірку нарахування працівникам заробітної плати, розмірів і підстав відрахувань з неї.

Забезпечити широку гласність і колегіальний розгляд розподілу педагогічного навантаження, тарифікації, визначення кваліфікаційних категорій і тарифних розрядів оплати праці, розподілу винагород за сумлінну працю і премій за особливі досягнення у роботі працівників школи (стаття 144 КЗпП).

6. Умови та охорона праці в школі

6.1. Сторони договору домовились:

Враховувати під час розробки та укладення колективного договору спільні рекомендації державних органів влади, ЦК Профспілки працівників освіти і науки України щодо змісту розділу «Охорона праці».

Сприяти виділенню коштів на заходи з охорони праці в обсязі не менше як 0,2% від фонду оплати праці відповідно до статті 19 Закону України «Про охорону праці».

Проводити щорічні громадські огляди-конкурси з питань охорони праці, подавати матеріали для участі у відповідних міських, районних, обласних конкурсах. Щорічно здійснювати огляди навчального закладу по виявленню факторів небезпеки і вживати заходи для їхнього зменшення.

Зберігувати середній заробіток і кошти на відрядження для навчання представників профспілкової організації з питань охорони праці за рахунок роботодавця.

Проводити своєчасне розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, що сталися на території школи. Забезпечувати безумовне

виконання, запропонованих комісією з розслідування нещасного випадку на території школи, організаційно-технічних заходів по кожному випадку (Ст. 22 Закону України «Про охорону праці»).

- Створити за необхідності комісію з питань охорони праці у рівній кількості осіб від адміністрації і трудового колективу школи, сприяти її роботі відповідно до чинних нормативно-правових актів (Ст. 16 Закону України «Про охорону праці»).
- За поданням профспілкової сторони, комісії з питань охорони праці заохочувати ініціативних працівників, уповноважених профспілкової сторони з питань охорони праці, які відзначились при виконанні заходів з підвищення безпеки та покращення умов навчання і праці, відзначати їх преміями за особливі успіхи в роботі.
- Враховуючи на важливість питань охорони праці для здоров'я працівників школи, внести до цього розділу колективного договору підрозділ 6.3. „Працівники школи зобов'язуються".
- Забезпечити контроль:
  - за виконанням заходів щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів з охорони праці;
  - за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективним договором, угодами за безпечною експлуатацією будівель і споруд і обладнання, якістю технічної інвентаризації, планово-попереджувального ремонту.

6.2. Сторона власника зобов'язується:

- Забезпечити виконання керівниками закладів освіти і наук вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 № 1669 та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».
- Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна та радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників праці відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладах, установах, організаціях, підприємствах, що належать до сфери управління Міністерства освіти і науки України.
- Забезпечувати виділення коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці в кошторисах закладів освіти в обсязі не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до положень ст. 19 Закону України «Про охорону праці».
- Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки та дотримання санітарних норм в школі, у разі потреби вносити відповідні пропозиції до Кабінету Міністрів України.
- Забезпечити функціонування системи управління охороною праці у школі.
- Розробити Комплексний план поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики травматизму у школі на 2022 - 2026 роки та забезпечити контроль за його виконанням.
- Вжити заходів для внесення змін до розділу XVII «Охорона здоров'я, освіта та соціальна допомога» списку виробництв, робіт,професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290, стосовно тривалості додаткової відпустки працівників закладів освіти (груп) для дітей з особливими освітніми потребами, які

потребують тривалого лікування та реабілітації (хворих на туберкульоз, розумово відсталих дітей, дітей з ураженням центральної нервової системи тощо).

- Вжити заходів для забезпечення безоплатно періодичних медичних оглядів працівників школи, включенням витратна їх проведення до програми державних гарантій медичного обслуговування населення.
- Включати в колективні договори закладів освіти і науки зобов'язання щодо:
- забезпечення працюючих в шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями (лікувально-профілактичне харчування тощо);
- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту з дотриманням Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості, затверджених наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, а також мийних та дезінфікуючих засобів, зокрема відповідно до постанови Головного державного санітарного лікаря України «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку поширенням коронавірусної хвороби (COVID19)» та інших постанов (за наявності коштів) *додаток 11*;
- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці ;
- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці;
- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці ;
- жінкам, які працюють і мають двох і більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або які усиновили дитину, одиноким матері та батькові, які виховують дитину (в тому числі і у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особам, які взяли дитину під опіку надавати щорічну додаткову відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст.73 КЗпП України). За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.(ст.19 Закону «Про відпустки»).
- Передбачати в кошторисах закладів освіти необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».
- Розробити і забезпечити виконання заходів щодо подальшої безпечної експлуатації виробничих будівель і споруд, машин, механізмів,устаткування, транспортних засобів, інших засобів виробництва, які не відповідають вимогам нормативних актів про охорону праці.
- Вивести із експлуатації аварійні приміщення будівель та домогтися виведення вихованців з підвальних приміщень.
- Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України «Про охорону праці», «Про дорожній рух», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».
- Забезпечити проведення Всеукраїнського громадського огляду-конкурсу стану умов, охорони праці та безпеки життєдіяльності в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України відповідно до Положення, затвердженого постановою колегії Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України та президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України Протокол №1/6-22 від
- 2013, Протокол № П-18-3 від 10.12.2012.
- Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілок з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілок до закладів, установ освіти, підприємств, організацій галузі освіти відповідно до вимог ст. 41 Закону України

«Про охорону праці», ст.259 Кодексу законів про працю України, ст. 21, 38 (пункт 12) Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

6.2.6. Щорічно до початку навчального року розробляти і видавати наказ по школі щодо організації роботи з охорони праці відповідно до Закону України „Про охорону праці" та наказу МОНУ №563 від 01.08.2001р. зі змінами, затвердженими наказом Міністерства освіти і науки України від 20.11.2006 № 782.

6.2.7. Розробити, за погодженням з профспілковою стороною, і забезпечити виконання Комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці, навчально-виховного та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобіганням випадкам травматизму на території школи, професійним захворюванням і аваріям.

6.2.8. Виконувати заходи щодо підготовки до роботи школи в осінньо-зимовий період до 10 жовтня поточного року. Забезпечити протягом цього періоду стійкий повітряно-тепловий режим (не менше 18 градусів) і освітлення у всіх приміщеннях школи.

6.2.9. Проводити виплату вихідної допомоги в розмірі тримісячного середнього заробітку у випадку розірвання трудового договору з ініціативи працівника через невиконання адміністрацією законодавства про охорону праці, умов колективного договору з цих питань (ст. 44 КЗпП, ст. 6 Закону України «Про охорону праці»).

6.2.10. Використовувати кошти за погодженням з профспілковою стороною тільки на виконання Комплексних заходів, що забезпечують досягнення встановлених нормативів з охорони праці та навчання профактиву з охорони праці.

6.2.11. Не залучати жінок до важких робіт, робіт з шкідливими умовами праці, до роботи вночі, до переміщення речей, вага яких перевищує встановлені норми (ст. 10 Закону України «Про охорону праці», накази Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.93 № 256 та від 10.12.93 № 241).

6.2.12. При укладанні трудового договору проінформувати під особистий підпис працівника про умови праці, наявність на робочому місці шкідливих і небезпечних факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах (ст. 29 КЗпП, ст. 5 Закону України «Про охорону праці»).

6.2.13. Відшкодовувати працівникам шкоду, заподіяну їм травмами, пов'язаними з виконанням трудових обов'язків, у повному розмірі втраченого заробітку відповідно до законодавства України, а також сплачувати потерпілому одноразову допомогу відповідно з чинними нормативними і законодавчими актами (ст.9 Закону України «Про охорону праці»).

6.3. Працівники школи зобов'язуються:

6.3.1. Вивчати та виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці у період роботи та навчати учнів безпечних методів навчання і поведінки на території школи.

6.3.2. Застосовувати засоби індивідуального захисту у випадках, передбачених правилами безпеки життєдіяльності, санітарії і гігієни.

6.3.3. Своєчасно інформувати адміністрацію школи про виникнення небезпечних ситуацій на робочому місці, при навчанні учнів, на території школи. Особисто вживати посильних заходів щодо запобігання та усунення небезпечних факторів при роботі і навчанні дітей.

6.4. Профспілкова сторона зобов'язується

6.4.1. Здійснювати контроль за дотриманням стороною власника законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних санітарно-побутових умов праці і навчання учнів, забезпеченням працівників спецодягом, взуттям і іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі виявлення порушень вимагати їх усунення (ст. 41 Закону України «Про охорону праці»).

6.4.2 Представляти інтереси працівників школи у вирішенні питань охорони праці у випадках, визначених чинним законодавством, вносити стороні власника відповідні подання (ст. 247 КЗпП, ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 19, 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

6.4.3 Не менше 4-х разів на рік інформувати працівників школи про їх права і гарантії у сфері охорони праці, зміни в законодавстві з охорони праці.

6.4.4 Брати участь:

- в розробці програм, положень, нормативно-правових документів з питань охорони праці в школі;
- в організації навчання працівників і учнів з питань охорони праці;
- у проведенні атестації робочих місць;
- у розслідуванні нещасних випадків, складанні актів про нещасні випадки з працівниками, представленні інтересів потерпілих у спірних питаннях, розробці пропозицій і заходів щодо усунення причин травматизму працівників і учнів.
- у проведенні перевірки знань посадових осіб з охорони праці (ст. 18 Закону України «Про охорону праці», ст. 38 ЗпПС).

6.4.5 Забезпечити об'єктивне розслідування усіх нещасних випадків, що сталися з працівниками, не допускати безпідставного звинувачення потерпілих, приховування травм від розслідування, віднесення виробничих травм до пов'язаних з виробництвом.

6.4.6 Сприяти та надавати допомогу на оздоровлення дітей працівників освіти - членів Профспілки в дитячих закладі оздоровлення області та за її межами відповідно до звернень первинних профспілкових організацій навчальних закладів освіти та постанов президії міської організації та постанов обласного комітету Профспілки.

6.4.7 Виділяти кошти для часткового відшкодування витрат на оздоровлення членів Профспілки, які гостро потребують санаторно-курортного лікування відповідно до звернень профкомів навчальних закладів та постанов президії міського, обласного комітету Профспілки.

7. Праця жінок

7.1.Сторони договору домовились:

7.1.1 Враховуючи, що в системі освіти переважна більшість працівників – жінки, щорічно проводити огляд умов праці жінок та на спільних засіданнях розглядати питання про стан і заходи до покращення виконання законодавства про працю жінок.

7.1.2 Не допускати залучення жінок до роботи у вихідні і святкові дні, в нічний час, крім працівників які працюють за графіком, направлення їх у відрядження при наявності дітей віком до 14 років.

7.1.3 Не занижувати жінкам рівня виплати винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання службових зобов'язань.

7.1.4 До відпустки по вагітності приєднувати щорічну основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості роботи жінки в школі.

7.1.5 Зберігати за педагогічними працівниками-жінками, які перебувають у відпустках по вагітності, пологах і догляду за дитиною, посади і місця роботи, педагогічне навантаження, доплати, педагогічне звання на весь час їх соціальних відпусток, а кваліфікаційну категорію – до наступної атестації на загальних підставах.

7.1.6 При прийманні на роботу і вивільненні жінок у зв'язку із змінами в організації і скороченні чисельності або штату працівників дотримуватися у повному обсязі трудового законодавства і зокрема статті 184 КЗпП.

7.1.7 Надавати щорічно жінкам передбачені законодавством соціальні додаткові відпустки у повному обсязі за їх бажанням. Не допускати відмови у наданні таких відпусток, якщо вони були невикористані у попередні роки.

За рахунок економії фонду заробітної плати щорічно надавати допомогу на оздоровлення та заохочувальні премії жінкам – активним учасникам підготовки школи до нового навчального року.

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Сторони договору домовились:

Здійснювати перепрофілювання, закриття, ліквідацію, а також зміну форм власності об'єктів соціально-культурної сфери лише за згодою відповідної профспілкової організації.

Визначати можливі джерела фінансування та шляхи забезпечення житлом педагогічних та науково-педагогічних працівників. Ініціювати розробку міської програми, спрямованої на повне забезпечення житлом працівників освіти.

Домагатися виділення у місцевих бюджетах коштів для надання довгострокових кредитів молоді для здобуття освіти у вищих навчальних закладах.

Ініціювати перед Верховною Радою України та Кабінетом Міністрів України запровадження нових підходів щодо осучаснення пенсійного забезпечення педагогічних працівників.

Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;
- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти;
- молодим спеціалістам у разі переїзду їх у іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу у порядку розподілу після закінчення навчального закладу, аспірантури.

Сприяти вирішенню питань щодо відновлення пільгових путівок на лікування освітянам, які цього потребують, регіональними відділеннями Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

Вживати спільних заходів для впровадження недержавного пенсійного забезпечення та обов'язкового професійного страхування працівників освіти.

Забезпечувати спільні заходи щодо реалізації законних прав та інтересів працівників освіти та осіб, які навчаються, у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, підтримки провідних творчих колективів та аматорських спортивних команд, організації відпочинку і дозвілля.

Вживати заходів для забезпечення діяльності дитячих закладів оздоровлення і відпочинку, що знаходяться у сфері дії Сторін, надання їм пільг з оплати за комунальні послуги, звільнення від податку на землю та податку на нерухоме майно.

Вживати заходів для недопущення звуження прав педагогічних працівників, які мають право на пенсію за вислугу років, при запровадженні пенсійного страхування.

Брати участь у громадських слуханнях з обговорення питань функціонування мережі навчальних закладів,соціального захисту освітян при проведенні реорганізації, ліквідації чи зміні підпорядкування навчальних закладів, стану фінансування галузі спільно з представниками зацікавлених відомств, громадських організацій.

Брати участь у галузевих спартакіадах, змаганнях, турнірах, зльотах, фестивалях та конкурсах, інших культурно-масових та спортивних заходах серед працівників освіти, використовуючи спортивні бази та спортивні споруди навчальних закладів

Брати участь у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

Домагатися фінансового забезпечення реалізації статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині відрахування навчальними закладами, установами освіти і науки профспілковим організаціям

коштів на проведення в трудових колективах культурно-масової та оздоровчої роботи, раціонального їх використання.

8.1.15 Виділяти кошти для реалізації програм оздоровлення осіб, які навчаються, а також дітей працівників освіти в літній та канікулярний періоди.

8.1.16 Організувати проведення обов'язкових попередніх (під час прийому на роботу) та безоплатних профілактичних медичних оглядів працівників школи та видачі їм особистих медичних книжок згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 р. №559 (із змінами, внесеними згідно з Постановою КМУ № 170 від 15.02.2002 р.) „Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок", Порядком, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 р. № 246 «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій». Проводити підсумковий аналіз результатів медоглядів працівників школи, враховувати рекомендації лікарів щодо надання працівнику іншої (легкої) роботи.

8.2. Сторона власника зобов'язується:

8.2.1 Вживати заходів для безумовного надання відповідно до чинного законодавства:

- випускникам закладів вищої світи, які здобули освіту за напрямами і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менш ніжна три роки договір про роботу в закладах загальної середньої освіти та професійно-технічної освіти, грошової допомоги в п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати;молодим фахівцям, які одержали направлення на роботу після закінчення закладу освіти, відпустки тривалістю 30 календарних днів з виплатою при цьому допомоги у розмірі мінімальної академічної або соціальної стипендії, але не нижче розміру стипендії, яку вони отримували в останній місяць навчання у закладі вищої освіти (крім додаткової соціальної стипендії, що виплачується особам, які постраждали від Чорнобильської катастрофи), за рахунок замовника.

8.2.2 Вживати заходів для вирішення в установленому порядку питання щодо:

- встановлення доплати протягом трьох років за першим місцем роботи педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної,загальноосвітньої, професійної (професійно-технічної) освіти,розташованих у сільській місцевості;

- поширення постанови Кабінету Міністрів України від 26 вересня2006 р. № 1361 «Про надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти» та наказу «Про затвердження Порядку надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти» № 1588 від19.12.2019 на випускників педагогічних вищих закладів освіти, які уклали договір про роботу в дошкільних, позашкільних та інших типах закладів освіти.

- забезпечення додаткового матеріального заохочення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників, які одержали після закінчення вищих навчальних закладів диплом з відзнакою.

- забезпечення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників методичною літературою та посібниками.

8.2.3 Забезпечувати дотримання вимог чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам навчальних закладів та установ освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва гарантій, передбачених чинним законодавством.

8.2.4 Сприяти підвищенню кваліфікації кадрів з урахуванням вимог статей 176 і 177 КЗпП України, щодо обмеження направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей-інвалідів та дітей віком до 14 років, вживати заходів щодо недопущення зниження кваліфікаційних категорій тим педагогічним працівникам –

жінкам, які мають дітей віком до 14 років і з цих причин не мали можливості вчасно підвищити свою кваліфікацію (не підвищували її понад 5 років).

2.5. Разом з органами управління освітою вживати заходів до неухильного виконання положень статей 121, 122 і 123 КЗпП України щодо видачі відрядженому перед від'їздом у відрядження (на навчання, підвищення кваліфікації, конкурси, олімпіади, спортивні змагання, наради та інші заходи) грошового авансу у межах суми, визначеної на оплату проїзду, наймання житла і добових, як це передбачено Інструкцією про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Міністерства фінансів України N 59 від 13.03.98 (у редакції наказу Мінфіну N 362 від 17.03.2011, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 29.03.2011 за №410/19148).

2.6. Забезпечувати дотримання чинного порядку щодо включення жінкам до стажу роботи, який дає право на щорічні відпустки, періодів їх роботи на умовах неповного робочого часу у період частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

2.7. Співпрацювати з державними службами зайнятості, брати участь у розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників освіти при їх вивільненні.

2.8. Аналізувати стан квартирного обліку працівників освіти, сприяти, щоб при формуванні міського бюджету на 2022 – 2026 роки передбачалися кошти на дольову участь навчальних закладів в комунальному (державному) житловому будівництві, на придбання житла для педагогічних та науково-педагогічних працівників.

2.9. Забезпечувати реалізацію прав дітей пільгових категорій на безоплатне і пільгове користування об'єктами культури, фізкультури і спорту.

2.10. Сприяти духовному і культурному розвитку освітян, створенню необхідних умов для цього в наявній мережі об'єктів культури, в тому числі в гуртках, об'єднаннях, тощо.

2.11. Домагатися забезпечення педагогічним, науково-педагогічним та іншим працівникам галузі, а також особам, які навчаються, гарантій, передбачених чинним законодавством.

2.12. Згідно з чинним законодавством забезпечити вирішення питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників, придбання медичних книжок нового зразка.

2.13. Забезпечувати компенсацію працівникам вартості бланків особистих медичних книжок та витратних матеріалів для проведення лабораторних досліджень на умовах колективних договорів.

2.14. Забезпечувати надання відповідно до статей 57 та 61 Закону України «Про освіту»:

- педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, взірцеве виконання службових обов'язків та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним та науково-педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу, а також у випадках надання частини щорічної основної відпустки перед звільненням.
- виплачувати винагороду за сумлінну працю при звільненні педагогічних працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи;
- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років.

2.15. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань за рахунок власних коштів відповідно до п. 5 ст. 57 Закону України «Про освіту».

2.16. Вживати заходів, спрямованих на:

виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних і науково-педагогічних працівників;

2.17. Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних і науково-педагогічних, матеріальної допомоги, зокрема на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним

вище розміром не обмежується),виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах,відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серпня2002 року.

4.2.18. Спільно з керівниками органів управління освітою сприяти діяльності культурно-освітніх і оздоровчих закладів, що належать Профспілці, шляхом надання їм пільг і забезпечення відшкодування фінансових витрат відповідно до Закону України „Про місцеве самоврядування в Україні".

4.2.19. З урахуванням вимог Закону України „Про основні засади соціального захисту праці та інших громадян похилого віку" створити сприятливі умови праці для осіб передпенсійного віку. Не допускати їх незаконного звільнення з роботи.

4.2.20. Передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці.

4.2.21. Відраховувати профспілковим організаціям відповідно до ст.250 Кодексу законів про працю України та ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці.

4.2.22. **Забезпечити:**

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, в розмірі середньої заробітної плати;

- оплату праці вчителів, вихователів, включаючи вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, викладачів, інших педагогічних працівників закладів освіти у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства;

- збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації вчителів, зокрема без відриву від освітнього процесу, та, на період оголошеного карантину і здійснення освітнього процесу у дистанційному режимі, оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження.

4.2.23. Згідно з частиною одинадцятою статті 602 КЗпП на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, **та/або в разі виникнення загрози збройної агресії,** надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру **дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі.** З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів із дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються. В умовах воєнних дій можуть бути вимкнені комунікації, які дозволяють працювати дистанційно (електроенергія, інтернет). **Неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій не може розглядатися як порушення трудової дисципліни.** Кожен працівник (педагогічний, науково-педагогічний та інші працівники) закладів і установ освіти, робота якого відбувається в дистанційному режимі, має самостійно визначити робоче місце та, відповідно, є відповідальним за гарантування безпечних і нешкідливих умов праці на обраному ним робочому місці, зокрема **за межами території України. Оплата праці здійснюється за тарифікацією із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням умов чинного законодавства.**

4.2.24. Надавати при виході на пенсію допомогу:

- науково-педагогічним та науковим працівникам - у розмірі шести посадових окладів з урахуванням надбавок, доплат;

- іншим категоріям працівників - у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за рахунок власних коштів установи на умовах колективних договорів.

8.2.25. Сприяти наданню педагогічним, науково-педагогічним,науковим працівникам пільг з оплати за навчання їхніх дітей у закладах дошкільної, вищої освіти.

8.2.26. Надавати працівникам закладу, які захворіли та перенесли гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, а також захворіли та перенесли це інфекційне захворювання члени їхніх сімей чи близькі родичі, чи втратили через нього членів сім'ї або близьких родичів, матеріальну допомогу в розмірі не менше мінімальної заробітної плати при наявності економії коштів.

8.2.27. Встановити доплати медичним працівникам закладів та установ освіти в розмірі 50% мінімальної заробітної плати, як таким, що забезпечують життєдіяльність населення, як це передбачено постановою Кабінету Міністрів України від 9 червня 2020 р. № 610 року «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я» для фахівців, які відповідають кваліфікаційним вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я.

8.2.28. Своєчасно і у повному обсязі виплачувати допомогу на оздоровлення педагогічних працівників згідно ст. 57 Закону України „Про освіту".

8.2.29. Не допускати працівників школи (в тому числі за їхньою згодою) до роботи, яка їм протипоказана за результатами медичного огляду. Відсторонювати від роботи працівників, які без поважних причин ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду.

8.2.30. Забезпечити в школі належний повітряно-тепловий режим, освітлення навчальних і допоміжних приміщень, гігієнічні умови вживання питної води належної якості.

8.2.31. Зберігати в установленому порядку архівні документи, за якими здійснювалось оформлення пенсій, отримання пільг і компенсацій, визначених чинним законодавством.

8.2.32. Забезпечити представників застрахованих осіб інформаційними і довідковими матеріалами з питань соціального страхування.

8.3.Профспілкова сторона зобов'язується:

8.3.1. Сприяти адміністрації в удосконаленні трудових правовідносин, зниженню соціальної напруги в трудових колективах шляхом реалізації заходів щодо підвищення заробітної плати, доплат і заохочень, поліпшення умов праці, побуту, оздоровлення працівників освіти.

8.3.2. Захищати трудові, економічні, соціальні і професійні права та інтереси членів Профспілки – працівників освіти на основі чинного законодавства і відповідно до цього договору, надаватиме можливість отримати працівникам освіти , які є членами Профспілки, безкоштовну юридичну допомогу в обкомі Профспілки.

8.3.3.Вносити управлінню освіти пропозиції про видання або внесення змін до чинних нормативно-правових актів, наказів і розпоряджень, що стосуються трудових відносин, охорони праці, соціально-економічних прав та інтересів працівників освіти.

8.3.4.За необхідності представляти і відстоювати права працівників у державних органах влади, місцевих судах, Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, а також звертатися з повідомленнями про виявлені порушення трудових або соціально-економічних прав членів Профспілки – працівників освіти до органів прокуратури та управління Держпраці у Черкаській області.

8.3.5.Здійснювати контроль за дотриманням у навчальних закладах житлового законодавства України.

8.3.6. На виконання зобов'язань ЦК Профспілки за Галузевою угодою інформувати органи прокуратури і Державної інспекції праці про факти порушень колективного договору та вимог законодавства щодо термінів, форми і розмірів виплати заробітної плати з метою усунення таких порушень, а також вимагати від профкомів навчальних закладів і установ:

- забезпечення реалізації профкомом своїх функцій щодо контролю за виконанням договору в частині зайнятості працівників, нормування і оплати праці, своєчасної виплати заробітної плати, грошових винагород, належних компенсацій, надання відпусток, видачі авансів для відрядження тощо;
- інформування контролюючих органів про виявлені порушення законодавства про працю, договору;
- здійснення контролю за станом погашення заборгованості із заробітної плати, добових, грошових винагород, допомоги на оздоровлення та компенсаційних виплат;
- організації контролю за здійсненням перерахунків посадових окладів і ставок заробітної плати працівникам освіти відповідно до розміру мінімальної заробітної плати, нових окладів і тарифних ставок.

8.3.7. Домагатиметься своєчасного призначення і виплати за рахунок коштів Фондів соціального страхування допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю по вагітності і пологах, у разі виробничих травм і професійних захворювань та в інших випадках відповідно до чинного законодавства.

8.3.8. Контролювати цільове використання коштів на культурно-масову роботу і соціальне страхування, своєчасність надання послуг з фондів соціального страхування, доводити інформацію з цих питань до трудового колективу.

8.3.9. Представляти інтереси працівників у комісії з соціального страхування. Щорічно проводити облік працівників, які потребують лікування у санаторіях, сприяти забезпеченню їх путівками. Організовувати оздоровлення дітей працівників школи.

8.3.10. Проводити фізкультурні і оздоровчі заходи для працівників школи.

8.3.11. Ознайомлювати працівників з новими нормативними і законодавчими актами з питань соціального страхування та пенсійного забезпечення, надавати їм консультативну і методичну допомогу з цих питань. Обладнати стенд з рекомендаційними та інформаційними матеріалами з питань здорового способу життя, культури побуту і взаємовідносин між людьми.

8.3.12. Здійснювати контроль за додержанням законодавства про соціальне страхування, вносити до робочих органів ФСС пропозиції з питань організації та удосконалення роботи із соціального страхування.

9. Розвиток соціального партнерства

9.1. Сторони договору домовилися про наступне з метою подальшого розвитку соціального партнерства:

9.1.1. Укладання, дотримання і реалізація положень договору – це не бажання Сторін, а норма ефективного співробітництва, встановлена законами України "Про колективні договори і угоди" та "Про порядок вирішення колективних спорів (конфліктів)", яке передбачає неухильне виконання взятих на себе зобов'язань за даною Угодою.

Основною формою співробітництва Сторін має бути конструктивний діалог, відкритість, гласність, прозорість рішень і дій, обопільне надання інформаційних послуг із сфери своєї діяльності, рівність у правовідносинах, передбачених Договором і чинним законодавством.

9.1.2. У рамках дії договору адміністрація забезпечує погодження з профкомом проектів нормативних документів, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників освіти, навчальних закладів, зокрема: заробітної плати, форми і строків її виплати, умов і охорони праці, доплат, добових, заохочень, преміювання, виплати грошової винагороди, гарантій, компенсацій і пільг, навчального навантаження, тривалості робочого дня, відшкодування завданої працівникам школи, надання або приватизації житла тощо шляхом офіційних переговорів (із складанням відповідного протоколу), направлення для погодження проектів розпорядчих документів, консультацій.

9.1.3.Сторони забезпечать представництво, захист прав та інтересів працівників освіти в законодавчих та урядових органах, в арбітражному суді, місцевих судах, своєчасно розглядатимуть пропозиції, заяви, клопотання і скарги працівників, безкоштовно надаватимуть їм консультації, методичну і практичну допомогу з питань договору,

9.1.4. Кожна із Сторін договору бере на себе зобов'язання: надавати можливість представникам іншої Сторони брати участь у засіданнях своїх керівних органів при розгляді питань, які стосуються зайнятості, соціально-економічних і трудових правовідносин, оплати і охорони праці та захисту прав і інтересів працівників освіти; надавати іншій Стороні відповідну повну і своєчасну інформацію.

9.1.5. Сторони зобов'язуються сприяти закладу у забезпеченні збільшення обсягів навчально-виховної роботи понад державне замовлення, зміцнення трудової дисципліни і підвищення життєвого рівня працівників. Конфліктні ситуації, спірні питання, що виникають на рівні навчального закладу вирішуються шляхом переговорів, прийняття компромісних рішень. Страйки можуть відбуватися лише як винятковий захід протесту з питань, вирішення яких не залежить від управління освіти та міської організації Профспілки.

9.1.6. Сторони договору домовилися систематично за власною ініціативою контролювати і вимагати від органів управління освітою, керівників навчальних закладів та відповідних профспілкових органів:

- проведення експертизи, аналізу і оцінки відповідності чинному законодавству і нормативним актам та стану виконання цього договору;
- погодження з профспілковими органами документів і питань, зазначених у додатку № 3;
- забезпечення соціальної відповідальності перед працівниками галузі шляхом неухильного виконання чинних соціально-трудових стандартів і законів України, колективного договору, Генеральної, Галузевої;
- вживання практичних заходів до безпосереднього позасудового врегулювання трудових відносин працівників, чиї права і законні інтереси були порушені;
- вдосконалення законодавства про соціальне страхування, внесення до робочих органів ФСС пропозицій з питань організації та удосконалення роботи з соціального страхування;
- вивчення, узагальнення і надсилання Міністерству освіти і науки України і ЦК Профспілки пропозицій працівників галузі щодо покращення їх соціального становища та виконання колективних договорів і угод всіх рівнів;
- забезпечення обізнаності керівників навчальних закладів і установ, профспілкових органів з Генеральною, Галузевою, регіональною, міською, угодами та відповідними колективними договорами.

9.1.7. Суперечки між Сторонами договору розглядаються узгоджувальною (примирною) комісією, створеною з рівної кількості їх представників.

9.1.8. Рішення узгоджувальної (примирної) комісії приймаються за згодою Сторін на підставі переговорів, оформляються протоколом і мають обов'язкову силу для Сторін.

9.1.9. Сторони договору зобов'язуються визнавати і поважати права іншої сторони, нести відповідальність за ухилення від участі в переговорах, за порушення і невиконання договору, ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і контролю в порядку, передбаченому чинним законодавством і цим договором.

9.1.10. Недотримання цих принципів виключає співробітництво Сторін, змусить їх вдаватись до самозахисту своїх прав та інтересів, повідомляти контролюючим органам про порушення договору і чинного законодавства іншою Стороною, створювати примирну комісію і трудовий арбітраж, як це передбачено Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".

10. Сприяння роботі профспілки з питань соціально-економічного захисту працівників освіти, осіб, які навчаються, підвищення ефективності їх діяльності

10.1. Сторона власника зобов'язується:

10.1.1. Забезпечувати права та гарантії членам профспілки відповідно до Конституції України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актів Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованих Україною Конвенцій Міжнародної організації праці.

10.1.2. Визнавати недійсними рішення, які будуть обмежувати визначені Статутом та цим договором права і повноваження Профспілки та її виборних органів.

10.1.3. Не допускати втручання керівника закладу у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки, передбачену чинним законодавством.

10.1.4. Сприяти щодо надання в безоплатне користування профкому закладу необхідних приміщень з усім обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням і охороною для роботи самих органів і профкомів, для проведення зборів працівників – членів Профспілки, засідань комітету, зв'язком (в т.ч. електронна пошта, Internet) для постійного користування, за необхідності – транспорт.

10.1.5. Надання членам виборних органів Профспілки, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, на умовах, передбачених колективним договором навчального закладу чи установи освіти, вільного від роботи часу із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також часу для участі в роботі виборних профспілкових органів і профспілковому навчанні, але не менше як 2 години на тиждень, як це передбачено статтею 252 КЗпП України та статтею 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", а також відпустки у зв'язку з профспілковим навчанням (стаття 15-1 Закону України "Про відпустки").

10.1.6. Працевлаштовувати працівників виборних органів Профспілки після закінчення терміну їх повноважень на попередній роботі або за їх згодою на іншій рівноцінній роботі (посаді) у навчальному закладі, установі освіти, недопущення їх звільнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу протягом двох років після закінчення терміну, на який вони обиралися, крім випадків повної ліквідації закладу чи установи.

10.1.7. Зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних органів Профспілки, лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є *(ст.41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності")* та вищого за ступенем виборного органу Профспілки.

10.1.8. Дотримуватися порядку звільнення членів виборного профспілкового органу навчального закладу, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки) за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого за ступенем виборного органу цієї Профспілки.

10.1.9. Забезпечувати в навчальних закладах та установах освіти безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів Профспілки працівників освіти і науки України з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів або транзитні рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам і стипендії студентам, іншим особам, які навчаються.

10.1.10. Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.

10.1.11. Адміністрація зобов'язується:

- забезпечувати співпрацю з профспілкою з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних та науково-педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти та осіб, які навчаються;

- вводити до складу атестаційних комісій представників Профспілки;
- утримуватися від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність Профспілки;
- створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладу, до компетенції яких відносяться питання прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудових відносин;
- не допускати звільнення представників профспілкових органів без згоди Сторін.

10.2. Керівнику:

10.2.1. Поширювати пільги і гарантії, передбачені колективним договором, положенням про преміювання, в тому числі виплати винагород та інших матеріальних заохочень, на членів профкомів і працівників виборних органів Профспілки, які працюють у навчальному закладі.

10.2.2. Надавати безкоштовну інформацію профспілковому комітету про свою економічну та господарську діяльність.

10.2.3. Надавати працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця на час профспілкового навчання.

10.2.4. Забезпечувати участь представників профспілкового комітету у нарадах, засіданнях з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

10.2.5. Надавати вільний доступ до матеріалів, документів, а також до всіх підрозділів і служб закладу, у тому числі громадського харчування, медичних установ тощо для здійснення профспілковим комітетом права контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці, виконанням колективного договору.

10.2.6. Упереджувати виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення – прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".

10.2.7. Забезпечувати вільний вхід до навчальних закладів та установ освіти представників Профспілки працівників освіти і науки України, їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів Профспілки, можливість зустрічі та спілкування з працівниками .

10.2.8. Встановлювати головам профспілкових організацій, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах, щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників.

10.2.9. Долучати представників профспілкових організацій до роботи в дорадчих та робочих органах.

10.2.10. Надати членам профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, на умовах, передбачених колективним договором чи угодою, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах,виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу,а також на час участі в роботі профспілкових органів, але не менше ніж три години на тиждень.

10.2.11. Сторони договору не рідше двох разів на рік проводять консультативні зустрічі щодо питань реформування освітнього законодавства, соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, заборгованості із виплати заробітної плати і стипендії, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників і осіб, які навчаються тощо.

10.3. Профспілкова сторона зобов'язується:

10.3.1. Сприяти впровадженню концепції формування позитивного іміджу Профспілки працівників освіти і науки України.

10.3.2. Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, її виборних органів щодо захисту членів профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профкомів, інформування членів Профспілки.

10.3.3. Своєчасно доводити до відома комітетів, ради Профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти, науки та осіб, які навчаються.

10.3.4. Спрямовувати роботу комітетів, ради Профспілки на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, додержанням в закладах та установах освіти і науки трудового законодавства.

10.3.5. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, осіб, які навчаються, а також методів і форм їх захисту через засоби масової інформації, безпосередньо в трудових колективах.

10.3.6. Посилити особисту відповідальність керівників виборних профспілкових органів стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів Профспілки.

10.3.7. Сприяти реалізації права профспілкових органів, передбаченого ст. 45 КЗпП України, щодо висунення вимоги власникам або уповноваженим ними органам про розірвання трудового договору (контракту) з керівником установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори та угоди.

10.3.8. Активізувати роботу, спрямовану на ініціювання виборними профспілковими органами переговорів щодо укладення угод, колективних договорів.

10.3.9. Організувати надання допомоги виборним органам Профспілки у проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

- відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток, житлово-побутового забезпечення, оздоровлення, відпочинку тощо;

- відповідальності сторін за невиконання умов колективного договору;

- вирішення через колективні договори питань, не врегульованих чинним законодавством.

10.3.10. Узагальнити та поширити практику роботи виборних органів Профспілки щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю.

10.3.11. Дотримуватися встановленого законодавством порядку розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) і здійснювати заходи, які сприятимуть зниженню соціальної напруги у трудовому колективі.

10.3.12. На підставі чинного законодавства і відповідно до даної Угоди постійно захищати трудові, економічні, соціальні і професійні інтереси членів Профспілки та членів їх сімей. За необхідності інформувати Головне управління освіти і науки облдержадміністрації, органи виконавчої влади і місцевого самоврядування стосовно фактів порушень трудового законодавства, термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективними договорами, угодами.

10.3.13. Узагальнювати вимоги і пропозиції профспілкових комітетів і трудових колективів, домагатись їх вирішення у відповідних органах.

10.3.14. Налагодити співпрацю виборних органів Профспілки з управлінням Держпраці в Черкаській області та Міністерством соціальної політики і праці України з метою забезпечення контролю за додержанням чинного трудового законодавства.

11. Контроль за виконанням договору та відповідальність сторін

11.1. Сторони, які уклали договір, безпосередньо відповідають за виконання взятих на себе зобов'язань.

11.2. Контроль за виконанням договору здійснюється спільною комісією Сторін (*додаток 10).*

11.3. Сторони забезпечують контроль за виконанням договору. Не рідше одного разу на рік Сторони аналізують і узагальнюють хід виконання договору, у разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

11.4. Контроль за виконанням договору здійснюють також трудовий колектив і окремі члени Профспілки (пункт 13 Статуту Профспілки), які при виявленні порушень можуть звертатись до спільної комісії або безпосередньо до осіб, які підписали договір.

11.5. Адміністрація може за власною ініціативою вживати заходів до організаційного і дисциплінарного впливу на посадових осіб, які не виконують або допускають порушення договору.

11.6. Керівник закладу, голова профкому зобов'язані інформувати співголову відповідної частини комісії з контролю за виконанням договору про всі випадки порушень положень чи зобов'язань за договором, які не вдалось усунути.

11.7. Посадові та інші особи, які своїми діями або бездіяльністю призвели до порушення або невиконання певних положень договору, притягаються до відповідальності у встановленому чинним законодавством порядку.

11.8. Не виконання керівником договору є одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків і може стати підставою для порушення клопотання чи вимоги профспілкового комітету, ради Профспілки перед органами управління освітою за підпорядкуванням про розірвання трудового договору (контракту) або усунення із займаної посади відповідно до статті 45 КЗпП України.

11.9. Договір підписаний у трьох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін та у реєструючому органі, і всі три мають однакову юридичну силу.

Колективний договір підписали:

Від сторони власника:
Директор школи _____
Наталія КОСЕНКО

Від профспілкового комітету:
Голова профкому _____
Юлія РУДНІЦЬКА

Члени профкому:
_____
_____
_____

червня 2022 р.

Додаток 1

до пункту 3.1.17. Колдоговору

Порядок
поділу класів на групи при вивченні окремих
предметів у загальноосвітніх навчальних закладах

При вивченні окремих предметів у загальноосвітніх навчальних закладах для посилення індивідуальної роботи з учнями запроваджується поділ класів на групи

Предмети, при вивченні яких класи підлягають поділу на групи	**При кількості учнів у класі**
1. При проведенні уроків з трудового навчання (крім загальноосвітніх шкіл-інтернатів для дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, санаторних та спеціальних загальноосвітніх шкіл (шкіл-інтернатів) 5 - 9-й класи міська місцевість сільська місцевість 10 - 12-й класи	 **Більше 27** **Більше 25** **Більше 27**
2. При вивченні державної (незалежно від мови навчання) та інших мов (включаючи іноземну мову), які не є мовами навчання, а вивчаються як предмет	**Більше 27**
3. При вивченні мов національних меншин (наприклад, російської та кримсько-татарської, молдавської та угорської, російської та болгарської тощо)	**Дві групи з кількістю не менше 8 учнів у кожній**
4. При вивченні різних іноземних мов	**Дві групи з кількістю не менше 8 учнів у кожній**
5. При проведенні семінарських, лабораторних і практичних занять за лекційною формою навчання з профільних дисциплін у спеціалізованих школах(школах-інтернатах), гімназіях, ліцеях, колегіумах *	**Більше 27**
6. При проведенні уроків з основ здоров'я та фізичної культури у 10-12-му класах (окремо для хлопців і дівчат)	**Більше 27, але не менше 8 учнів у групі**
7. При проведенні практичних занять з інформатики з використанням комп'ютерів	**Клас ділиться на дві групи але не менше 8 учнів у групі**
8. При поглибленому вивченні іноземної мови з 1-го класу 1-12-й класи	**Клас ділиться на групи з 8 -10 чол. у кожній (не більше 3 груп)**
9. При поглибленому вивченні іноземної мови з 7-го класу (7 - 12-й класи)	**Більше 27**

10. При проведенні уроків з трудового навчання у 5 - 12-му класах у спеціальних загальноосвітніх школах (школах-інтернатах), у спеціальних загальноосвітніх школах (школах-інтернатах) для розумово відсталих дітей - у 4 - 10(11)-му класах)	**Більше 7**
11. При вивченні державної мови та інших мов, що вивчаються як предмет (включаючи іноземну мову), при проведенні уроків з трудового навчання і основ здоров'я та фізичної культури у загальноосвітніх санаторних школах (школах- інтернатах) у загальноосвітніх школах-інтернатах для дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування 1-9-й класи 10 -12-й класи	**20** **25** **20**

* Поділ здійснюється за рішенням педагогічної ради закладу за умови, що граничнодопустиме навчальне навантаження на учня не перевищуватиме загальну кількість годин, передбачених навчальним планом для даного класу з урахуванням поділу.

Заняття з лікувальної фізкультури в загальноосвітніх санаторних школах (школах-інтернатах) проводяться за групами з кількістю учнів не менше 7 чоловік.

Заняття з лікувальної фізкультури в спеціальних загальноосвітніх школах (школах-інтернатах) проводяться за групами та індивідуально. Наповнюваність груп 4 - 6 осіб згідно з медичними показаннями учнів.

Наповнюваність груп та поділ їх на підгрупи при організації трудової підготовки учнів у міжшкільному навчально-виробничому комбінаті встановлюється в межах коштів, передбачених комбінату загальноосвітніми навчальними закладами на таку підготовку учнів.

Порядок поділу класів на групи при вивченні окремих предметів розповсюджується і на вечірні (змінні) школи.

Включено до Угоди із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства освіти і науки України № 572 від 09.10.2002)

Директор школи **Наталія КОСЕНКО**

Голова профкому **Юлія РУДНІЦЬКА**

Додаток №2
до пункту 5.1.5. договору

Порядок розподілу педагогічного навантаження на новий навчальний рік,

тарифікації вчителів, вихователів, керівників гуртків

Педагогічне навантаження вчителів, вихователів і керівників гуртків навчальних закладів усіх типів і найменувань є визначальною умовою оплати праці в навчальному закладі. Розподіл педагогічного навантаження проводиться у повній відповідності з кількістю педагогічних працівників, мережею класів, груп і гуртків на основі робочого навчального плану закладу. При цьому уповноважений власником представник - роботодавець зобов'язаний дотримуватись такого порядку розподілу навчального навантаження:

1. У січні - лютому, відповідно до Законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту» керівник навчального закладу визначає мережу класів, груп і гуртків, погоджує її з радою і профкомом закладу та органами місцевого самоврядування, потім подає пропозиції з цих питань управлінню освіти і науки.
2. У березні керівник навчального закладу готує проект робочого навчального плану з повним використанням інваріантної і варіативної частин відповідних навчальних планів і подає його (робочий план) на розгляд і узгодження з педагогічною радою та органами громадського самоврядування (радою) навчального закладу.
3. Після узгодження проекту робочого плану з органами громадського самоврядування у навчальному закладі, проект плану подається на затвердження управлінню освіти і науки, у сфері дії якого перебуває навчальний заклад.
4. У першій половині квітня керівник навчального закладу доручає комісії розподілити педагогічне навантаження з дотриманням принципу наступності та вимог відповідних статей законодавства про працю і освіту.
5. Згідно з положеннями статті 38 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", статей 21, 32 КЗпП України, пунктів 4 і 63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, наказів МОНУ про внесення змін до цієї Інструкції, з метою запобігання істотних змін і погіршення умов оплати праці (стаття 7 ЗКД, статті 9 і 32 КЗпП), проект розподілу педагогічного навантаження подається на погодження з профкомом навчального закладу.
6. Погоджений з профкомом розподіл педагогічного навантаження оголошується на педагогічній раді і доводиться до відома всіх вчителів, вихователів та керівників гуртків під особисту розписку до 31 травня.
7. У серпні тарифікаційна комісія, яку очолює керівник навчального закладу і до складу якої входять представники роботодавця, бухгалтерії і профкому, визначає розмір заробітної плати кожного вчителя, вихователя і керівника гуртка в залежності від освіти, педагогічного навантаження, стажу роботи і результатів останньої атестації, складає тарифікаційний список.
8. Результати тарифікації педагогічних працівників погоджуються з профкомом і повідомляються вчителям, вихователям і керівникам гуртків під особисту розписку до початку навчального року.
9. Не пізніше 5 вересня тарифікаційний список затверджується начальником управління освіти і науки, у віданні якого перебуває навчальний заклад.
10. До цього Порядку управлінням освіти і науки **можуть** бути внесені доповнення і зміни, які поліпшують становище педагогічних працівників та роблять розподіл педагогічного навантаження більш демократичним і доступним (прозорим).

Директор школи _____ **Наталія КОСЕНКО**

Голова профкому _____ **Юлія РУДНІЦЬКА**

Додаток 3
до пункту 4.1.3

Перелік
документів і питань, які розробляються і вирішуються керівниками органів і установ освіти та навчальних закладів разом або за погодженням з відповідними профспілковими комітетами і радами Профспілки на підставі законодавчих і нормативних актів.

1. Кошториси і штатні розписи навчальних закладів розглядаються (візуються) відповідними профкомами.
2. Правила внутрішнього розпорядку (стаття 142 КЗпП України). Далі ПВР.
3. Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження (пункти 20 і 25 Типових ПВР, Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, далі Інструкція про оплату праці).
4. Розклад уроків, графіки роботи працівників (Типові ПВР, статті 52 і 97 КЗпП України).
5. Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові і вихідні дні та до надурочних робіт (ст. 71 КЗпП України).
6. Графіки відпусток (ст. 79 КЗпП України).
7. Порядок участі представників Профспілки у роботі атестаційних комісій.
8. Положення про надання грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків (Постанова Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 р. № 898, стаття 97 КЗпП України).
9. Положення про порядок морального і матеріального заохочення працівників школи-інтернату відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи (ст.97 КЗпП України, п. 53 Інструкції про оплату праці).
10. Розподіл всіх видів заохочень і винагород працівників, у тому числі надання керівникам навчальних закладів і установ винагород і премій (стаття 144 КЗпП України, пункт 53 Інструкції про оплату праці).
11. Розробка і затвердження посадових інструкцій і обов'язків працівників (стаття 32, Типові ПВР, наказ Міністерства освіти і науки України № 563 від 01.08.2001 року, Галузева Угода).
12. Графік атестації працівників (Закон України „Про колективні договори і угоди". Закон України „Про освіту" в частині гарантій держави, Угоди всіх рівнів).
13. Тарифікаційні списки (пункти 4, 63 і додатки № 1, 2, 3 до Інструкції про оплату праці).
14. Правила та інструкції з техніки безпеки у навчальних кабінетах, лабораторіях, майстернях, спортзалах, котельнях і т.п. (Типові правила з техніки безпеки, Угоди всіх рівнів).
15. Заходи з охорони праці та безпеки життєдіяльності (стаття 161 КЗпП України).
16. Повідомлення про зміни діючих умов праці (ст. 32; 103 КЗпП України).
17. Надання відпусток педпрацівникам у робочий час (у окремих випадках, стаття 10 Закону України „Про відпустки").
18. Доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування, збільшення обсягу роботи та ін. (п. 52 Інструкції про оплату праці).
19. Накладання дисциплінарних стягнень на членів виборних органів Профспілки за згодою вищого за ступенем виборного профспілкового органу (стаття 252 КЗпП України, ст. 41 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").
20. Звільнення або вивільнення працівників за ініціативою роботодавця (ст. 43 КЗпП України і 38 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").
21. Доплата педпрацівникам за завідування кабінетами, лабораторіями, майстернями, навчально-дослідними ділянками та інші види педагогічної роботи (накази

Міністерства освіти і науки України від 24.02.2005 року № 118 та від 11.06.2007 року № 471, Інструкція про оплату праці).

22. Обов'язкове введення до щорічних тарифікаційних списків осіб, які перебувають у відпустці (ст. 40; 184 КЗпП України, Інструкція про оплату праці).

23. Перелік робіт, на яких встановлюється доплата за важкі і несприятливі умови праці (додаток № 9 до Інструкції про оплату праці).

24. Розслідування нещасних випадків, що сталися з працівниками, учнями і студентами (Постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 року № 1232, наказ Міністерства освіти і науки України від 31.08.2001 року № 616).

25. Запровадження змін, перегляд умов праці, час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумкового обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву.

26. Інші питання передбачені чинним законодавством, Генеральною, Галузевою, регіональною угодами та колдоговором.

Директор школи _____ **Наталія КОСЕНКО**

Голова профкому _____ **Юлія РУДНІЦЬКА**

Додаток № 4
до пункту 5.2.9. договору

Орієнтовний перелік
посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України, яким може надаватись додаткова відпустка

Керівники установ і організацій, їх заступники та помічники.

Керівники структурних підрозділів установ і організацій (головних управлінь, управлінь, служб, відділів, секторів, інспекцій, груп, частин, станцій, цехів виробництва, дільниць, майстерень, баз, бюро, лабораторій, кабінетів, господарств) та їх заступники, керівники штабів цивільної оборони.

Директори обсерваторій, ботанічних садів, студентських містечок, спортивних споруд та їх заступники.

Завідувачі ветеринарними клініками, випробувальними полями, розсадниками, розплідниками, віваріями.

Головні спеціалісти (інженери, конструктори, енергетики, механіки, технологи, економісти, арбітри та інші) та їх заступники.

Провідні спеціалісти (інженери, конструктори, технологи, проектувальники, електронники, програмісти, архітектори, математики, художники-конструктори, дизайнери), економісти, юрисконсульти, психологи, соціологи, бухгалтери, бухгалтери-ревізори та інші.

Спеціалісти: (інженери, конструктори, технологи, проектувальники, механіки, енергетики, електронники, програмісти та інші), архітектори, математики, художники конструктори (дизайнери), економісти, економісти-статистики, юрисконсульти, психологи, соціологи, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, статистики-дослідники); старші лаборанти, які мають вищу освіту, лаборанти, виробники робіт, начальники дільниць, майстри, контрольні майстри дільниць електронно-обчислювальних машин, оператори електронно-обчислювальних машин, оператори комп'ютерного набору, інструктори, адміністратори, бібліотекарі, бібліографи, екскурсоводи, ветлікарі, ветфельдшери, вихователі гуртожитків, помічники вихователів, кухарі та інші.

Техніки всіх спеціальностей.

Завідувачі: канцелярії, центрального складу (складу), гуртожитку, друкарського бюро, камери схову, бюро перепусток, копіювально-розмножуваного бюро, фонотеки, фотолабораторії, експедиції, господарства, архіву, приймального пункту в навчально-виробничих майстернях, які надають послуги населенню.

Старші товарознавці, касири, касири-інкасатори, інспектори, табельники, диспетчери, архіваріуси, діловоди, машиністи.

Шеф-кухарі.

Секретарі, секретарі-стенографістки, стенографістки, секретарі-друкарки, секретарі-учбових (учбово-методичних) відділів (частин), інспектори, інспектори учбових (учбово-методичних) відділів, товарознавці, експедитори, касири, інкасатори, агенти з постачання, агенти-експедитори, експедитори, діловоди, архіваріуси, табельники, копіювальники, креслярі, обліковці, рахівники, калькулятори, старші комірники, комірники (за відсутністю завідувачів складами), друкарки, диспетчери, диспетчери факультетів, оператори диспетчерської служби, коменданти, чергові гуртожитків, паспортисти, кормувальники, евакуатори.

Головні режисери, режисери, помічники режисерів, кінооператори, їх помічники, диригенти, хормейстери, балетмейстери, акомпаніатори, завідувачі костюмерними.

Капітани учбових кораблів, їх старші помічники, помічники механіків, боцмани, мотористи водних станцій.

Агрономи, садівники, квітникарі, бджолярі, ентомологи, дендрологи, зоологи, лісники.

Лікарі, середній та молодший медперсонал установ і закладів освіти.

Перелік посад і професій,
на яких може застосовуватися робота з ненормованим робочим днем
і відповідно компенсуватись наданням додаткової відпустки
(в календарних днях)

№ п/п	Назва професій, посад працівників школи з ненормованим робочим днем	Допустима тривалість додаткової відпустки
[illegible]	Директор загальноосвітнього навчального закладу	3
[illegible]	Заступник директора закладу освіти	3
[illegible]	Практичний психолог	3
[illegible]	Соціальний педагог	3
[illegible]	Педагог-організатор	3
[illegible]	Головний бухгалтер	7
[illegible]	Бухгалтер	7
[illegible]	Бібліотекар	7
[illegible]	Заступник директора з адміністративно-господарської роботи	7
[illegible]	Сестра медична	7
[illegible]	Сестра медична з дієтичного харчування	7
[illegible]	Технік з експлуатації устаткування газових об'єктів	7
[illegible]	Офісний службовець	7
[illegible]	Шеф-кухар	7
[illegible]	Інженер з охорони праці	4
[illegible]	Комірник	7
[illegible]	Каштелян	7
[illegible]	Юрисконсульт	7

Згідно з статтею 10 Закону України "Про відпустки": "Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів".
Перелік складено на підставі Постанова КМУ від 13.05.2003 р. №679 "Про нову редакцію додатків 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. №1290 та додатків №1,3,4 до Галузевої Угоди"

КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «СМІЛЯНСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА МИСТЕЦЬКА ШКОЛА-ІНТЕРНАТ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ» 21378797

Директор школи _____ **Наталія КОСЕНКО**

ПЕРВИННА ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ СМІЛЯНСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА

Голова профкому _____ **Юлія РУДНІЦЬКА**

Додаток №5

До пункту 5.2.16 договору

Перелік підстав, за якими не допускається залучення до чергувань у вихідні і святкові дні:

1) працівники віком до 18 років;
2) інваліди;
3) жінки перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
4) жінки, які мають двох і більше дітей до 15 років або дитину з інвалідністю;
5) одинокі матері (батьки),які виховують дитину без батька (матері);
6) опікуни, піклувальники або інші самотні особи, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
7) чоловіки, дружини яких перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами;
8) дружини (чоловіки) військовослужбовців;
9) ветерани праці та особи, які мають особливі трудові заслуги перед Вітчизною;
10) батьки-вихователі дитячих будинків сімейного типу;
11) сумісники;
12) працівники, які без відриву від виробництва успішно навчаються у вищих навчальних закладах;
13) працівники, робота яких пов'язана із шкідливим, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник не менше половини тривалості робочого дня зайнятий у цих умовах.

Директор школи _____ **Наталія КОСЕНКО**

Голова профкому _____ **Юлія РУДНІЦЬКА**

Додаток № 6
до пункту 5.1.11. договору

Перелік
професій і посад працівників, яким надається додаткова оплачувана відпустка за несприятливі умови праці

№ п/п	Найменування професії, посади	тривалість	
		Додаткової відпустки (календарних днів)	Скороченого робочого часу (годин на тиждень)
	Працівник (лаборант) комп'ютерного класу	4	-
	Прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням загальних убиралень і санвузлів	4	-
	Кухар, який працює біля плити	4	
	Машиніст із прання та ремонту спецодягу	4	
	Кухонний робітник	4	

Директор школи _____ **Наталія КОСЕНКО**

Голова профкому _____ **Юлія РУДНІЦЬКА**

Додаток № 7
до пункту 5.1.22. договору

Перелік робіт
при виконанні яких працівник має право на підвищення оплати відповідно наказу МОН України від 15.04.1993 р. № 102 та галузевої Угоди

№ п/п	Перелік робіт з несприятливими умовами праці	Розмір доплати у відсотках до окладу (ставки)
1.	Прибирання загальних туалетів, санвузлів / згідно галузевої угоди, робота з дезинфікуючими засобами	10 %
2.	Помічник вихователя	10 %

Директор школи _____ **Наталія КОСЕНКО**

Голова профкому _____ **Юлія РУДНІЦЬКА**

Додаток № 8
до пункту 5.1.12. договору

ПОЛОЖЕННЯ
про надання грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків згідно ст. 57 Закону України „Про освіту" по Смілянській загальноосвітній школі-інтернату І-ІІІ ступенів Черкаської обласної ради

І Загальні положення

Відповідно до ст. 57 Закону України „Про відпустки"

1.1. Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків проводиться педагогічним працівникам в розмірі, що не перевищує одного посадового окладу.

Примітка: при визначенні розміру грошової винагороди педагогічного працівника враховувати:

1.2. Педпрацівникам, які готували учнів до участі в міських олімпіадах, конкурсах встановлюється заохочення в розмірі 3% від посадового окладу.

1.3. Педпрацівникам, учні яких зайняли призові місця в міських конкурсах, встановлюється заохочення в розмірі:

І місце – 15 %
ІІ місце – 10 %
ІІІ місце – 5 %

1.4. Педпрацівникам, учні яких зайняли призові місця на обласних конкурсах, встановлюється заохочення:

І- місце – 20 %
ІІ місце – 15 %
ІІІ місце – 10 %

1.5. Педпрацівникам, учні яких стали переможцями Всеукраїнських конкурсів, встановлюється заохочення в розмірі:

І місце – 25 %
ІІ місце – 20 %
ІІІ місце – 15 %

1.6. Педпрацівникам, які є учасниками міського конкурсу „Учитель року" встановлюється заохочення в розмірі 5 % від посадового окладу.

1.7. Вчителям, які зайняли призові місця в міському конкурсі „Учитель року", встановлюється заохочення:

І місце – 20 %
ІІ місце – 15 %
ІІІ місце – 10 %

1.8. Педпрацівникам, які беруть участь в міських виставах педагогічних інновацій, встановлюється грошове заохочення в розмірі 5 %.

1.9. Педпрацівникам, які беруть участь в обласних виставках встановлюється грошове заохочення в розмірі 10 %. Педпрацівникам, чиї роботи визнані кращими на виставці встановлюється заохочення в розмірі 15 %.

1.10. Педпрацівникам, роботи яких друкуються в пресі встановлюється заохочення 10 % від посадового окладу.

1.11. Педпрацівникам, які беруть активну участь у роботі методичних форм, встановлюється заохочення:

На рівні міста:
- Відкриті уроки – 3 %
- Виступи – 2 %

На рівні області:
- Відкриті уроки – 5 %
- Виступи – 3 %

- Керівнику шкільної форми роботи – 15 %

1.12. Педпрацівникам, які є авторами:

- Навчальних програм;
- Нових технологій;
- Навчальних посібників;
- Методичних матеріалів,

встановлюється заохочення в розмірі 25 %

1.13. Педпрацівникам, які беруть активну участь у громадському житті міста, навчального закладу (робота з мікрорайоном, профспілкова робота, участь у художній самодіяльності участь в загальноосвітніх заходах та святах), встановлюється заохочення в розмірі 10% які додаються до основного заохочення.

1.14. Педпрацівникам за проведення позакласної роботи з предмета встановлюється грошове заохочення 10 % від посадового окладу.

1.15. Вихователям та класним керівникам в класах яких нема правопорушників, встановлюється грошове заохочення у розмірі 10 %.

1.16. Вихователям та класним керівникам встановлюється грошове заохочення в розмірі 10 %.

1.17. Вихователям, спальні приміщення та класні робочі кімнати яких визначено кращими встановлюється грошове заохочення в розмірі 10 %.

1.18. Педпрацівникам, які протягом року залучали для зміцнення матеріальної бази класів, кабінетів, спальних кімнат спонсорські кошти, встановлюється грошове заохочення в розмірі 10 %

1.19. Працівникам, які власноручно (без залучення обслуговуючого персоналу, учнів та батьків) зробили ремонт у кабінетах, класних кімнатах та спальнях, встановити грошове заохочення в розмірі 15 %.

1.20. Педпрацівникам за досягнуті успіхи в навчально-виховній роботі по результатах атестації встановлюється матеріальне заохочення до 30 %.

ІІ Порядок виплати щорічного заохочення педпрацівникам

2.1. Для оцінювання результатів в діяльності педпрацівників та визначення розмірів заохочення в школі створюється комісія в склад якої включаються представники адміністрації, профспілкового комітету та педколективу.

2.2. Відповідно до положення „Про виплату щорічного грошового заохочення працівникам освіти" комісія навчального закладу визначає розмір винагороди для кожного працівника (педагога) окремо.

2.3. На підставі протоколу комісії видається наказ директора школи про виплату грошового заохочення у відповідному розмірі.

2.4. Керівнику школи-інтернату щорічна грошова винагорода визначається відповідно до положення, затвердженого начальником управління освіти і науки облдержадміністрації, за поданням школи та погодженням управління освіти і науки.

2.5. Розмір грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень.

2.6. Грошова винагорода не може бути виплачена, якщо педпрацівник допустив антипедагогічні дії, або має дисциплінарні стягнення протягом року

Директор школи _____ **Наталія КОСЕНКО**

Голова профкому _____ **Юлія РУДНІЦЬКА**

Додаток № 9
до пункту 5.1.12. договору

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок морального та матеріального заохочення та розміри преміювання
працівників школи відповідно до статей 143 і 144 КЗпП України по
КОМУНАЛЬНОМУ ЗАКЛАДУ «СМІЛЯНСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА МИСТЕЦЬКА ШКОЛА-ІНТЕРНАТ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»

І. Загальні положення

1.1 Положення про порядок морального і матеріального заохочення та розміри преміювання працівників КЗ «СМІЛЯНСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА МИСТЕЦЬКА ШКОЛА-ІНТЕРНАТ ЧОР» розроблено відповідно до статей 143 і 144 КЗпП України та пункту 4 постанови Кабінету Міністрів України від 7 лютого 2001 року № 134 „Про впорядкування умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери".

1.2 Положення про порядок морального і матеріального заохочення та розміри преміювання працівників КЗ «СМІЛЯНСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА МИСТЕЦЬКА ШКОЛА-ІНТЕРНАТ ЧОР», передбачена ним система, показники і умови заохочення поширюється на всіх працівників, які працюють за трудовим договором і підпорядковуються Правилам внутрішнього трудового розпорядку працівників. Положення поширюється на працівників, які працюють за умовами погодинної оплати праці і сумісництва.

1.3 Заохочення, в тому числі преміювання працівників КЗ «СМІЛЯНСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА МИСТЕЦЬКА ШКОЛА-ІНТЕРНАТ ЧОР» здійснюється відповідно до їх внеску в загальні результати роботи закладу за квартал (семестр), півріччя, рік.

1.4 В окремих випадках з урахуванням особистого внеску кожного працівника заохочення застосовується:

- за виконання особливо важливої роботи (за підготовку учнів до участі в конкурсах, олімпіадах, видання підручника, методичного посібника тощо) – може бути виплачена одноразова премія;
- з нагоди ювілейних дат та на честь святкових дат, відзначення успіхів навчального закладу органом управління освітою.

1.5 До працівників КЗ «СМІЛЯНСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА МИСТЕЦЬКА ШКОЛА-ІНТЕРНАТ ЧОР» можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовим колективом правилах внутрішнього трудового розпорядку.

1.6 Кожен працівник, на якого поширюється дія цього Положення, зобов'язаний:

- належно виконувати покладені на нього обов'язки, передбачені Статутом, трудовим договором, колективним договором, посадовою інструкцією та Правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- працювати чесно і сумлінно;
- дотримуватися чинного законодавства про освіту і працю;
- виконувати рішення вищих органів управління освітою, а також загальних зборів, наказів і розпоряджень керівника навчального закладу;
- дотримуватися вимог постанов, правил, програм, планів, положень, статутів, інструкцій, методичних рекомендацій та інших нормативно-правових актів, що діють в системі освіти України;
- виконувати вимоги правил і норм з охорони та гігієни праці, санітарії, пожежної безпеки і охорони навколишнього природного середовища (довкілля) тощо;
- бережливо ставитися до майна, підручників, посібників і обладнання навчального закладу, його матеріальних цінностей і фінансових ресурсів, забезпечення їх схоронності і раціонального використання, вжиття заходів до запобігання розкраданням, невиробничим втратам та псуванню;

- ввічливо і турботливо ставитися до співпрацівників, учнів дітей, їх батьків та відвідувачів закладу.

2. Фонд матеріального заохочення

1.1 Фонд матеріального заохочення (преміювання) утворюється за рахунок економії фонду оплати праці.

1.2 Граничний розмір виплати заохочення в розрахунку на одну особу не може перевищувати посадового окладу (тарифної ставки).

3. Види і порядок заохочення

3.1 За зразкове виконання обов'язків, передбачених пунктом 1.6. цього Положення, тривалу і бездоганну роботу в КЗ «СМІЛЯНСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА МИСТЕЦЬКА ШКОЛА-ІНТЕРНАТ ЧОР», підвищення продуктивності праці, новаторство, високоякісну, чесну та сумлінну працю, інші досягнення в робот застосовуються, окрім надбавок і доплат, такі заохочення:

а) оголошення подяки;

б) нагородження Почесною грамотою;

в) виплата премії (разова, місячна, квартальна, річна, до професійних свят);

г) наближення черги на отримання санаторно-курортної путівки для оздоровлення;

д) дострокове зняття дисциплінарного стягнення.

3.2 Правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, угодою сторін, статутом КЗ «СМІЛЯНСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА МИСТЕЦЬКА ШКОЛА-ІНТЕРНАТ ЧОР» можуть бути передбачені інші заходи заохочення. Допускається одночасне застосування декількох видів заохочення, наприклад: оголошення подяки, нагородження Почесною грамотою і виплата премії і т.п.

Крім того, педагогічним працівникам надається щорічна грошова винагорода в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у порядку, що встановлюється на підставі абзацу дев'ятого частини першої статті 57 Закону України "Про освіту", постанов Кабінету Міністрів України № 898 від 05.06.2000 р., № 78 від 31.01.2001 р., № 1222 від 19.08.2002 р. і виплачується за окремим положенням, доданим до Колективного договору.

3.3 Оголошення подяки застосовуються власником або уповноваженим ним органом (керівником КЗ «СМІЛЯНСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА МИСТЕЦЬКА ШКОЛА-ІНТЕРНАТ ЧОР») за погодженням з виборним органом первинної організації Профспілки – профкомом закладу. Інші заохочення, в тому числі: визначення розміру премії, наближення черги на отримання санаторно-курортної путівки, дострокове зняття дисциплінарного стягнення тощо - застосовуються спільно з профкомом закладу.

3.4 Заохочення заступників керівника навчального закладу здійснюється за погодженням з профкомом школи.

3.5 Заохочення (преміювання) керівника навчального закладу здійснюється управлінням освіти і науки за погодженням профспілки КЗ «СМІЛЯНСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА МИСТЕЦЬКА ШКОЛА-ІНТЕРНАТ ЧОР» .

3.6 Заохочення оголошуються в наказі, доводяться до відома всього колективу навчального закладу в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення.

3.7 Заохочення не може бути застосовано до працівників протягом строку дії дисциплінарного стягнення. Якщо працюючий не допустив нового порушення трудової дисципліни і проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути знято до закінчення одного року. Якщо воно достроково зняте не було чи рік з дня його накладення ще не минув, заходи заохочення до нього не застосовуються.

3.8 Виплати заохочення окремим працівникам КЗ «СМІЛЯНСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА МИСТЕЦЬКА ШКОЛА-ІНТЕРНАТ ЧОР» можуть провадитися за результатами виконання особливо важливого завдання: проведення конкурсу, олімпіади, ремонту закладу тощо. При застосуванні заохочень забезпечується поєднання морального

и матеріального стимулювання праці. Періодичність заохочення не повинна бути частішою, ніж один раз на квартал.

3.9 За особливі трудові заслуги працівники представляються вищим органам до заохочення і нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками, знаками, до присвоєння почесних звань: „Заслужений працівник освіти України", "Заслужений працівник фізичної культури і спорту України", „Заслужений вчитель" та інших.

3.10 Трудовий колектив може застосовувати за успіхи у праці заходи громадського заохочення, піднімати клопотання про моральне і матеріальне заохочення новаторів освіти; висловлювати думку про кандидатури, які представляються до державних нагород.

3.11 Грошова винагорода за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків працівникам – ювілярам:

- 50 років – всім працівникам у розмірі посадового окладу;
- працівникам, при набутті права на отримання пенсії за віком, згідно чинного законодавства у розмірі посадового окладу.

4. Показники преміювання і розмір премії

4.1 За результатами роботи розмір премії визначається за такими показниками:

- дотримання виконавчої і трудової дисципліни;
- високий професіоналізм;
- новаторство в праці;
- тривалу бездоганну роботу в закладі;
- особистий внесок у розвиток навчального закладу, освіти;
- за зразкове виконання своїх обов'язків;
- за високі досягнення учнів, їх участь у олімпіадах, конкурсах, змаганнях;
- своєчасність та якість підготовки листів, звітів, розписів, графіків, тарифікаційних списків, кваліфікаційних характеристик, довідкових та аналітичних матеріалів;
- активну участь у громадському житті міста, фахових конкурсах тощо;
- активну громадську діяльність;
- за інші досягнення в роботі, передбачені Правилами внутрішнього трудового розпорядку навчального закладу.

4.2 За досягнення високих результатів у навчанні й вихованні педагогічні працівники представляються до нагородження державними нагородами, присвоєння почесних звань, відзначення державними преміями, знаками, грамотами, іншими видами морального і матеріального заохочення.

4.3 За результатами роботи за квартал розмір премії конкретному працівникові визначається за показниками, зазначеними в пункті 4.1. та залежно від особистого внеску в загальні кінцеві результати роботи і не обмежується максимальними розмірами індивідуальних премій для кожного працівника.

4.4 Премії не виплачують працівникам за час відпусток усіх видів, тимчасової непрацездатності, навчання з метою підвищення кваліфікації, а також в інших випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати провадяться виходячи із середньої заробітної плати.

4.5 Працівникам, які звільнилися з роботи в кварталі, за який провадиться преміювання, премії не виплачуються, за винятком працівників, які вийшли на пенсію, звільнилися за станом здоров'я або згідно з пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України за скороченням чисельності чи штату працівників або перейшли в порядку переведення на роботу в інший навчальний заклад.

4.6 У разі невиконання у встановлені терміни завдань із причин, що не залежать від виконавця, питання щодо зменшення розміру премії вирішується директором школи за погодженням з профкомом на підставі наявних документів про облік виконання завдань і довідок про хід виконання Колективного договору. При відсутності таких матеріалів розмір встановленої премії зменшується та такий же відсоток керівнику

СХВАЛЕНО
зборами трудового
7 червня 2022 року
протокол № 2

ІР
о Профспілки
їни
СЬКА
НТЕРНАТ

який відповідає за його організацію відповідно до функціональних (посадової інструкції).

Всі порушення підсумовуються і встановлюється загальний відсоток премії. Загальне зменшення розміру премії одному працівникові за виконання та неналежну організацію виконання у встановлені терміни завдань не може перевищувати 50 відсотків розміру нарахованої премії за квартал (семестр).

Пропозиції про зменшення розміру премії працівникам, які не забезпечили та якісного виконання завдань, програми або плану навчання, розпису уроків графіків відпусток, чергувань, ремонту школи, підготовки статистичних, та аналітичних матеріалів тощо вносяться директору школи відповідним

Працівникам, які допустили порушення трудової дисципліни:
ення на роботу більше ніж на 15 хвилин премія зменшуються на 15 %;
ні на роботу більше ніж на одну годину розмір премії зменшується на 50%;

Працівники можуть бути позбавлені премії до 100 відсотків за неналежне виконання показників, передбачених пунктом 4.1., систематичне без поважних причин обов'язків, покладених на працівника трудовим Правилами внутрішнього трудового розпорядку, прогул (в тому числі роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин, роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння, місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна навчального співпрацівників чи учнів, вчинення аморального проступку.

Пропозиції про преміювання працівників, а також щодо зменшення подаються директору школи не пізніше 10 числа місяця наступного естру.

5. Преміювання за виконання особливо важливої роботи

Преміювання за виконання особливо важливої роботи або з нагоди та на честь святкових дат здійснюється в кожному конкретному випадку керівника закладу і за погодженням з профкомом.

6. Порядок і терміни преміювання

Оцінку роботи та розмір винагороди встановлює комісія в складі коли та профкому школи.

На підставі подання комісії видається наказ директора школи на виплату

Грошова винагорода не може бути виплачена, якщо працівник допустив дії, або має дисциплінарні стягнення протягом року.

Премії включаються в заробіток того місяця, на який вони припадають рахунковою відомістю на заробітну плату.

Премії виплачуються не пізніше терміну виплати заробітної плати за другу на підставі наказу.

Наталія КОСЕНКО

Юлія РУДНІЦЬКА

Додаток № 10
до пункту 11.2. договору

Спільна комісія адміністрації та профспілкового комітету КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «СМІЛЯНСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА МИСТЕЦЬКА ШКОЛА-ІНТЕРНАТ ЧЕРКАСКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»

для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням Колдоговору

Від сторони адміністрації:

сенко Наталія Петрівна - директор школи;

гієнко Тетяна Кирилівна - заступник директора з навчально-виховної роботи;

ртянко Роман Іванович - завгосп школи.

Від сторони профспілкового комітету:

іцька Юлія Володимирівна - голова профкому;

ян Олена Володимирівна – вчитель початкових класів;

енко Світлана Олександрівна - кастелянша.

р школи **Наталія КОСЕНКО**

профкому **Юлія РУДНІЦЬКА**

Додаток № 11
до пункту 6.2.9. договору

ПЕРЕЛІК

офесій і посад працівників, яким видається безкоштовно спеціальний яг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального користування (можна і понад встановлену норму)

Найменування професій, посад	Найменування спецодягу, спецвзуття та запобіжних пристроїв	Строк експлуатації (користування) місяців
Водій автотранспортного засобу	Костюм	12
	Рукавиці	6
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	Костюм х/б	12
	Калоші діелектричні	Чергові
Кухонний робітник	Фартух	12
Комірник	Халат х/б	12
	Рукавиці	6
Машиніст із прання та ремонту спецодягу	Фартух х/б	6
	Рукавиці гумові	Чергові
	Рукавиці х/б	6
	Халат	12
Швачка	Фартух х/б	12
Кастелян	Халат х/б	12
Прибиральник службових приміщень	Халат х/б	12
	Рукавиці гумові	6
Технік з експлуатації устаткування газових об'єктів	Халат х/б	12

Директор школи **Наталія КОСЕНКО**

Голова профкому **Юлія РУДНІЦЬКА**

ЗАЛЕНО
рудового
022 року
окол № 2

Додаток № 13
до пункту 4.1.13 договору

ПЕРЕЛІК
робіт на яких допускається поділ робочого дня на частини

	Назва роботи	Кількість працівників	Робота в I зміну (години)	Робота в II зміну (години)	Тривалість перерви (години)
	Помічник вихователя	6	4	6	6

пілки

АТ

Директор школи **Наталія КОСЕНКО**

Голова профкому **Юлія РУДНІЦЬКА**

В даному колективному договорі
пронумеровано і прошнуровано 35 аркушів та 13 додатків

Директор КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДА
«СМІЛЯНСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА
МИСТЕЦЬКА ШКОЛА-ІНТЕРНАТ
ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ» Наталія [illegible]

Голова профкому Юлія [illegible]